

## Commission EMPLOI, QUALIFICATION et REVENUS DU TRAVAIL

---

Réunion du 26 mars 2012

|  |    |
|--|----|
| PROJET D'AVIS.....                     | 2  |
| COMPTE RENDU DE LA RÉUNION.....        | 3  |
| LISTE DES DOCUMENTS PRÉPARATOIRES..... | 38 |
| AVIS D'OPPORTUNITÉ.....                | 39 |

---

PROJET D'AVIS

---

**Commission Emploi, Qualification et Revenus du Travail**

**26 mars 2012**

**Avis n° 1**

Le Conseil se félicite de la disponibilité de **nouvelles statistiques détaillées utiles aux négociations**, notamment sur les rémunérations dans les branches de 5000 salariés ou plus.

Il salue les travaux réalisés visant à mieux connaître **les rémunérations de l'ensemble des actifs, salariés ou non**.

Il encourage la poursuite de travaux permettant de mesurer l'ensemble des revenus d'activité, **perçus au cours d'une année par une personne**, ainsi que les travaux sur les **trajectoires salariales**.

Il souhaite que soit étudiée la possibilité de **raccourcir les délais de mise à disposition** de certaines statistiques détaillées structurelles sur les rémunérations.

**Avis n° 2**

Le Conseil salue l'important travail accompli pour dresser un état des lieux des sources disponibles sur **les services à la personne** et clarifier les traitements opérés par chacun des producteurs statistiques.

Il note avec satisfaction les efforts de la statistique publique pour mieux connaître ce secteur, notamment par l'intégration des particuliers-employeurs dans les "DADS grand format".

Il demande cependant à ce que **l'effort d'expertise et d'amélioration de la qualité des sources se poursuive**.

Il suivra avec attention la mise en œuvre des recommandations du groupe de travail, visant notamment à **mieux évaluer les doubles comptes, mieux connaître les conditions d'emploi des salariés du secteur et améliorer la lisibilité de la diffusion** de données sur le secteur.

Il souhaite, qu'au-delà de la question des services à la personne, ce travail ouvre **une réflexion de moyen terme** sur la façon dont la statistique publique mesure les mutations de l'emploi et des professions.

---

COMpte RENDU DE LA RÉUNION DE LA  
COMMISSION Emploi, qualification et revenus du travail  
- 26 mars 2012 -

---

Président : Jean-Christophe SCIBERRAS, directeur des ressources humaines de Rhodia

Rapporteurs : Nicole ROTH, Chef du département de l'emploi et des revenus d'activité (INSEE)  
Béatrice SEDILLOT, Chef de service, adjointe au directeur de la DARES

Responsable de la Commission : Dominique ROUAULT (01 41 17 38 59)

**Adoption du compte rendu**

*En l'absence d'observations sur ce compte rendu, celui-ci est adopté dans le mois qui suit sa date de diffusion.*

*RAPPEL DE L'ORDRE DU JOUR*

|   |    |
|---|----|
| Introduction.....   | 6  |
| I - Examen pour avis d'opportunité de projets d'enquêtes.....                       | 6  |
| II Le suivi des rémunérations salariales dans le secteur marchand .....             | 11 |
| III Les services à la personne .....  | 26 |
| IV Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7 bis ..... | 37 |
| Conclusion.....   | 37 |

*Liste des participants*

|             |                     |   |
|-------------|---------------------|---|
| Elise       | AMAR                | Dares   |
| Pierre      | AUDIBERT            | Cnis<br>Ministère.de l'intérieur, de l'outre mer, des collect territ. et de l'immigration |
| Brigitte    | BELLOC              | Dares   |
| Isabelle    | BENOTEAU            | Insee   |
| Vincent     | BIAUSQUE            | Unédic  |
| Jean-Paul   | BLOUARD             | Unaf  |
| Myriam      | BOBBIO              | FAFIH   |
| Michel      | BOISSONNAT          | Solidarités nouvelles face au chômage   |
| Patrick     | BOULTE              | Fnsea   |
| François    | BOURY               | Dares   |
| Christel    | COLIN               | Insee   |
| Caroline    | COUDRIN             | Secrétariat d'outre mer   |
| Caroline    | CAVADINI            | Insee   |
| Sylvie      | DUMARTIN            | Dares   |
| Karl        | EVEN                | Acoss   |
| Paul        | FRANCESCHI          | Confédération générale des SCOP   |
| Catherine   | FRIEDRICH           | CGT   |
| Alain       | GELY                | DGAFP - BSEV  |
| Christine   | GONZALEZ DEMICHEL   | Insee   |
| Stéphanie   | GOVILLOT            | Fédération des particuliers employeurs  |
| Mélanie     | GROMER              | Dares   |
| François    | GUILLAUMAT-TAILLIET | CFE CGC   |
| Pierre-Malo | HECQUET             | Université de Lille 1   |
| Florence    | JANY-CATRICE        | DGCS  |
| Emmanuelle  | LATOUR              | Insee   |
| Sylvie      | LE MINEZ            | DGEFP   |
| Anne-Gaëlle | LE STIR             | APEC  |
| Christophe  | LENZI               | Direction du tourisme - DSPES   |
| Béatrice    | LEVY                | Dares   |
| Florian     | LEZEC               | Insee   |
| Jean        | LIENHARDT           | Insee   |
| Clotilde    | LIXI                | CEE   |
| Alberto     | LOPEZ               | Autorité de la statistique publique   |
| Dominique   | MARCHAND            | Insee   |
| Louis       | MEURIC              | Dares   |
| Laure       | OMALEK              | Dares   |
| Salah       | OULD YOUNES         | Dares   |
| Benoît      | OURLIAC             | Dares   |
| Patrick     | PIERRON             | CFDT  |
| Franck      | PIOT                | Insee   |
| Nicolas     | PROKOVAS            | CGT   |
| Isabelle    | RECOTILLET          | CEREQ   |

|                 |             |   |
|-----------------|-------------|---|
| Corinne         | REQUIER     | Cnis  |
| Laurence        | RIOUX       | Insee                                       |
| Elodie          | ROSANKIS    | Dares                                       |
| Nicole          | ROTH        | Insee                                       |
| Dominique       | ROUAULT     | Insee                                       |
| Sébastien       | ROUX        | Dares                                       |
| Clément         | SANTINON    | Union industries métiers métallurgie        |
| Amandine        | SCHREIBER   | DGAFP - BSEV                                |
| Jean-Christophe | SCIBERRAS   | Cnis  |
| Béatrice        | SEDILLOT    | Dares                                       |
| Joachim         | SOETARD     | Agence nationale des services à la personne |
| Frédéric        | TALLET      | Insee                                       |
| Isabelle        | TANTIN      | Crédit agricole SA                          |
| Corinne         | TEVAR       | Pôle emploi                                 |
| Christine       | THIESSET    | Cnis  |
| Fabien          | TOUTLEMONDE | Insee                                       |
| Guy             | VAUGEOIS    | Agence nationale des services à la personne |
| Dalila          | VIENNE      | Cnis  |
| Madeleine       | VONG        | Acoss                                       |
| Philippe        | WINNICKI    | CEREQ                                       |

La séance est ouverte à 14 heures 35 sous la présidence de Jean-Christophe SCIBERRAS.

## **Introduction**

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Bonjour à tous. Je suis présent pour la première fois au sein de cette instance. J'ai accepté avec plaisir et avec intérêt l'invitation du Président Duport à rejoindre votre commission. Je suis actuellement directeur des ressources humaines de Rhodia, entreprise du secteur de la chimie. J'ai effectué une partie de mon parcours dans l'administration puisque j'ai exercé la fonction d'inspecteur du travail puis de conseiller de tribunal administratif. J'ai également assisté à la naissance de la DARES, il y a vingt ans. J'ai en effet travaillé au sein du cabinet de Madame Aubry entre 1991 et 1993, moment auquel le SES est devenu une Direction qui est ensuite devenue la DARES.

## **I. Examen pour avis d'opportunité de projets d'enquêtes**

### **1. Enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) 2014 – Insee**

#### **Vincent BIAUSQUE, Insee, département emploi et revenus d'activité (division Emploi)**

L'enquête FQP (Formation et Qualification professionnelle) est prévue pour le printemps 2014. Elle n'est pas régie par un règlement européen et ne servira pas à remplir un règlement européen. Cette enquête a une longue histoire et celle réalisée en 2014 sera la septième du genre. La première enquête a eu lieu en 1964 et la dernière en 2003. Elle repose sur un protocole très stable depuis 1964, ce qui nous permet de bénéficier de séries très longues.

L'enquête FQP a permis de réaliser des travaux de référence sur la mobilité sociale, le rendement de l'éducation, l'égalité des chances, l'impact de la formation continue ou encore sur les liens entre la qualification et l'emploi. Ces caractères rendent cette enquête historique. Elle est également unique en son genre en ceci qu'elle réunit des thèmes traités séparément dans d'autres enquêtes ou données administratives (formation initiale, mobilité professionnelle, formation continue, origine sociale, revenus). Une autre originalité de l'enquête réside dans le calendrier rétrospectif des cinq dernières années : un panel d'individus est collecté avec un champ complet de personnes. On peut ainsi analyser des trajectoires de moyen terme en observant davantage de mobilités que dans l'enquête Emploi, qui n'offre un panel rétrospectif que d'une année. De nombreux acteurs ont demandé la reconduction de l'enquête en 2014, notamment le groupe moyen terme de l'Insee sur la formation tout au long de la vie, qui a insisté sur son importance. Le Conseil d'orientation pour l'emploi, la Cour des Comptes et le Cnis ont également plaidé pour la reconduction de l'enquête.

Cette demande d'opportunité vise d'abord à prolonger des séries très anciennes existant à l'Insee, notamment sur la mobilité sociale. Il s'agit aussi d'analyser des trajectoires professionnelles sur une période de moyen terme, c'est-à-dire sur cinq ans. Nous pouvons notamment mesurer l'efficacité et la qualité des différents systèmes de formation, y compris le dispositif de formation continue. Nous pouvons également étudier la sécurisation des parcours professionnels, qui constitue un sujet très important aujourd'hui.

Quelques nouveautés sont à prévoir pour l'enquête 2014. Nous devrions effectuer un appariement *ex post* avec des panels gérés par l'Insee, notamment le panel DADS (panel de salariés qui existe depuis 1976) et avec le panel non-salarié de l'Insee, qui est en cours de constitution. L'enquête FQP pourra ainsi être enrichie de données relatives à la mobilité salariale ou la mobilité de revenus chez les indépendants. Pour réaliser cet appariement, nous devrions tirer dans le fichier d'imposition des personnes (fichier FIP) afin d'obtenir des personnes nées au mois d'octobre d'une année paire.

Le futur questionnaire de l'enquête devrait s'appuyer sur les innovations apportées pour la prochaine enquête Emploi, appelée « Reflee », comme pour la codification automatique des professions et des secteurs d'activité ; ceci permettra en outre d'obtenir davantage de cohérence interne et de faciliter les comparaisons d'enquêtes. Cela nous permettra aussi d'harmoniser les données relatives à la formation, et de pouvoir comparer les données obtenues avec celles de l'enquête AES (*Adult Educational Survey*), également suivie par la division Emploi de l'Insee.

### **Nicolas PROKOVAS, CGT**

Je ne mettrai pas en doute l'intérêt ni le sérieux de la proposition. Cependant je vois apparaître le groupe « moyen terme » sur la formation tout au long de la vie. Depuis quand ce groupe existe-t-il ? Y a-t-il un texte l'ayant fondé ? Sauf erreur de ma part, il n'a pas été présenté au Cnis. Comme vous l'avez écrit, ce groupe a préconisé de se rapprocher des concepts européens de la formation. La question n'a pas été traitée ici mais a été traitée dans des commissions du Cnis concernant les nomenclatures européennes de la formation professionnelle. Il serait important que cette question soit inscrite à l'ordre du jour d'une prochaine commission (sans doute la commission Emploi ou commission « services aux publics »). Enfin, je note l'absence, au sein du comité d'évaluation et du comité de concertation, des partenaires sociaux.

### **Vincent BIAUSQUE**

Je répondrai sur le deuxième point de votre interpellation. Nous ne parlons pas ici des nomenclatures de formation continue, en lien avec les concepts européens. Il est plutôt question des concepts établis pour l'enquête AES (*Adult Educational Survey*), qui sont les concepts de formation formelle et non formelle. La formation formelle y est définie comme l'ensemble des formations diplômantes, les formations non formelles regroupant les autres formations. L'enquête Formation et Qualification professionnelle n'a pas vocation à répondre à un règlement européen. Il s'agit plutôt de rechercher une cohérence interne de l'ensemble des sources statistiques, en s'approchant le plus possible des questions posées notamment dans l'enquête Emploi et dans l'enquête AES. Il n'est pas prévu de calcul d'indicateurs spécifiques à l'enquête Formation et Qualification professionnelle. Nous n'avons pas connaissance de nomenclature européenne en matière de formation continue.

Nous organiserons sans doute une réunion de concertation avec les partenaires sociaux afin de leur présenter le questionnaire et les modifications intervenues depuis la version 2003 du questionnaire.

### **Pierre AUDIBERT**

Je m'exprimerai ici en tant que directeur de la diffusion et de l'action régionale de l'Insee. Le groupe de travail auquel il a été fait allusion dans la présentation de cette enquête a été constitué au moment où l'Insee a lancé sa réflexion à propos du projet « Ambition 2015 ». Il s'agissait de susciter un élan à partir d'orientations importantes susceptibles de guider l'action de l'Insee et de la statistique publique à l'horizon 2015. Cette action visait à disposer d'une base solide. Nous avons décelé, avec les services statistiques ministériels, des « trous » dans les systèmes d'information, en particulier en ce qui concerne la formation tout au long de la vie. Un groupe de travail avait été constitué à l'époque autour de Christel Colin. Il a produit des réflexions, sur lesquelles s'est basée, en partie, la présentation qui a été faite concernant l'enquête Formation et Qualification professionnelle. Il ne s'agit pas d'un socle officiel mais d'éléments solides qui sont de nature à améliorer le système d'information relatif à la formation.

### **Christel COLIN, DARES**

Ce groupe de travail avait associé l'Insee, la DARES, la DEPP et le CEREQ, c'est-à-dire les principaux producteurs concernant la formation tout au long de la vie. Ce travail a guidé un certain nombre d'évolutions.

### **Caroline CAVADINI, délégation générale à l'outre-mer**

Je manifeste notre fort intérêt pour cette enquête mais aussi pour toutes celles qui seront présentées ensuite par la DARES et par l'Insee, la question de l'emploi et de la formation se trouvant au cœur de la politique de l'Etat dans les départements et territoires d'outre-mer.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Il est indiqué qu'une extension aux départements d'outre-mer sera examinée.

### **Vincent BIAUSQUE**

Je confirme que cet aspect est à l'étude actuellement.

### **Pierre AUDIBERT**

Nous transmettrons au comité du label l'avis d'opportunité favorable avec les remarques qui ont été formulées.

*La commission émet un avis d'opportunité favorable à l'enquête Formation et Qualification professionnelle.*

## **2. Enquête Génération 2010 – CEREQ**

### **Isabelle RECOTILLET, chef du département des entrées et des évolutions dans la vie active, CEREQ**

L'avis d'opportunité dont il est ici question porte sur l'enquête de cheminement « tous niveaux », que nous appelons l'enquête « Génération ». Cette nouvelle enquête « Génération », appelée Génération 2010, porte sur des individus qui ont quitté pour la première fois le système de formation initiale en 2010 et qui seront interrogés au printemps 2013 sur leurs trois premières années de vie active. Il s'agit d'une nouvelle enquête du dispositif Génération, mis en place à la fin des années 1990. Depuis lors, cinq générations de sortants du système éducatif ont été interrogées :

- la génération 1992, interrogée cinq ans plus tard ;
- la génération 1998, interrogée trois ans après la fin des études, cinq ans après, sept ans après et dix ans après la fin des études ;
- la génération 2001, interrogée trois ans plus tard ;
- la génération 2004, interrogée trois ans, cinq ans et sept ans après la fin des études ;
- la génération 2007, interrogée trois ans plus tard.

Le principe de cette enquête consiste à interroger les jeunes sortis du système éducatif une première fois trois ans après puis une fois sur deux, selon les panels, c'est-à-dire trois ans après, cinq ans après, sept ans après et, si possible, dix ans après la fin des études.

Ces enquêtes visent à mieux comprendre l'insertion professionnelle des jeunes et à fournir des indicateurs standards de l'insertion trois ans après leur sortie du système éducatif. Il s'agit d'un intervalle minimum pour obtenir des indicateurs fiables en matière d'insertion professionnelle. Ce type d'enquête nous permet aussi de renseigner les débuts de carrière avec une ré-interrogation des jeunes trois ans, cinq ans et sept ans après, afin de donner davantage de profondeur longitudinale au début de carrière.



Les individus interrogés dans l'enquête Génération 2010 seront les jeunes sortant de tous les établissements de formation initiale en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

La demande provient du ministère de l'éducation nationale et du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les utilisateurs peuvent être divers (ministères, branches, acteurs de l'insertion, etc.). Le système d'observation de l'insertion par le dispositif Génération présente la particularité de proposer aux régions et aux ministères des extensions, c'est-à-dire des « zooms » ou des sur-échantillonnages concernant certaines régions, certaines actions de formation ou des populations ayant bénéficié de mesures de formation identifiées. Des contacts ont été pris avec le ministère de l'enseignement supérieur, avec la DGAFP, avec le commissariat au développement durable et avec certaines régions mais rien n'est aujourd'hui stabilisé de ce point de vue.

Si l'enquête Emploi fournit un certain nombre d'indicateurs relatifs aux jeunes ayant quitté le système de formation initiale, la plupart des enquêtes traitent des volumes inférieurs à ceux que traite l'enquête Génération, qui peut apporter des indicateurs assez fins en termes de diplômes et de spécialités, tout en fournissant une richesse d'analyse longitudinale. Un calendrier professionnel retrace notamment mois par mois la situation des jeunes sur le marché du travail. Lorsque nous avons des ré-interrogations jusque sept ans après la fin des études, nous disposons de calendriers professionnels d'une longueur suffisamment conséquente pour en tirer des analyses assez riches du début de carrière.

L'opportunité que nous sollicitons aujourd'hui vise la première interrogation (trois ans après la fin des études) mais aussi les seconde et troisième interrogations que nous pourrions mener en 2015 et 2018. Outre le fait que nous interrogerons pour la première fois les jeunes ayant suivi leur formation dans les départements d'outre-mer, une expérimentation est prévue à propos des modes de collecte. Jusqu'à présent, l'enquête Génération faisait l'objet d'une collecte par téléphone, réalisée par un sous-traitant. Dans la prochaine enquête, un mode de collecte *via* Internet sera expérimenté, avec des échantillons tirés de manière égale. L'objectif est de tester ce mode de collecte sur le plan méthodologique, du point de vue des taux de réponse comme de celui de la qualité des réponses recueillies.

**Michel BOISSONNAT, responsable de l'Observatoire des métiers et des qualifications de l'industrie hôtelière (FAFIH)**

Je voudrais souligner tout l'intérêt de ce type d'étude. Nous avons fait réaliser par le CEREQ, il y a deux ans, un travail sur l'industrie hôtelière et la restauration, avec un niveau de détail allant jusqu'au diplôme préparé dans le système de formation, tant pour les jeunes qui avaient suivi une formation spécifique à notre secteur que pour ceux qui étaient présents trois ans après la formation dans les entreprises du secteur, quelle que soit leur formation. Cette enquête s'est avérée extrêmement utile pour éclairer l'ensemble des partenaires (y compris les partenaires sociaux) du secteur sur le détail des formations préparées et prendre conscience de la diversité des situations que l'on peut y rencontrer. Nous sommes tout à fait favorables à la poursuite de ce type d'étude, d'autant plus que nous verrons arriver dans quelques années les premières générations qui auront suivi un Bac Pro de trois ans, ce qui constitue une rupture par rapport aux nombreuses générations qui sont souvent titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Nous aurons donc là un outil de comparaison et d'évaluation de l'impact de la mise en place du Bac professionnel dans le secteur, voire dans des secteurs professionnels voisins.

**Robert PIERRON, conseil régional d'Aquitaine**

L'enquête Génération présente pour les régions un intérêt majeur que je tenais à souligner. Ayant en Aquitaine la mission de contribuer, au titre du conseil régional, à l'animation des 14 contrats d'objectifs territoriaux et de certains des groupes de travail qui leurs sont liés, je suis avec attention les questions de mise en œuvre des enquêtes d'insertion et de cheminement. Compte tenu des responsabilités qui incombent aux régions dans l'élaboration des CPRDFP d'une part et dans des concertations diverses avec l'Etat et les branches professionnelles (voire les partenaires sociaux) d'autre part, l'intérêt de Génération consiste surtout, à nos yeux, à introduire une culture croissante d'une analyse longitudinale de l'insertion. Nous constatons qu'il existe parfois la tentation de se focaliser sur l'insertion immédiate. Or nous savons aussi que la notion de

trajectoire ou de parcours doit être défendue, car elle seule permet d'éclairer les politiques publiques sans se cantonner dans une vision « adéquatniste » de très court terme.

Je rejoins donc les propos de Michel Boissonnat quant à la nécessité d'une profondeur de champ dans l'analyse des conséquences d'un certain nombre de réformes, plutôt que de se contenter d'en mesurer des effets instantanés.

Par ailleurs, les extensions qui en sont possibles donnent lieu, peut-être plus encore que par le passé, à une animation et à des confrontations entre les divers usagers. Il serait intéressant qu'il soit possible, dans un esprit de « club », entre techniciens, de tirer des conclusions communes et de lancer des ré-interrogations. En plus du « magistère technique » assuré par le CEREQ, cette fonction d'animation me semblerait extrêmement utile. Cette orientation ne serait nullement concurrentielle des orientations défendues précédemment.

Enfin, j'ai appris récemment qu'il était prévu d'adopter un identifiant unique pour les élèves apprentis et étudiants. Quel intérêt cela présentera-t-il pour conduire des travaux longitudinaux ?

### **Alberto LOPEZ, directeur du Centre d'étude de l'emploi (CEE)**

Le Centre d'étude de l'emploi est un centre « cousin » du CEREQ et ceux qui connaissent mon parcours ne s'étonneront pas de me voir apporter mon soutien à ce projet d'enquête, qui s'établit de façon pérenne dans le temps, ce dont il faut se réjouir. S'agissant des ré-interrogations à cinq ans et sept ans, il est indiqué dans le document « pourra faire l'objet de ré-interrogations ». Je voudrais souligner l'opportunité de telles ré-interrogations. Peut-être faut-il voir derrière cette précaution de langage la difficulté de la recherche de financements par le CEREQ, ce que nous comprendrions tous. Nous avons en tout cas vu à quel point la stabilisation dans l'emploi nécessitait un certain temps, généralement plus de trois ans pour une majorité des jeunes, notamment dans les niveaux de formation les moins élevés. Il est donc utile de recueillir des données postérieures à ce délai de trois ans. Nous avons besoin d'un tel recul pour tester un certain nombre de choses, au regard des outils d'évaluation des politiques publiques de l'emploi, notamment les contrats en alternance. Il s'agit d'un outil complémentaire à ce que la DARES met en place en termes de panel de bénéficiaires. Cela permet de voir la façon dont se combinent différentes mesures. Un article paru dans *Economie et Statistique* montrait par exemple la façon dont se combinaient, pour des jeunes diplômés, des mesures en faveur de l'emploi et de la formation.

### **Anne-Gaëlle LE STIR, DGEFP**

Je travaille au sein de la mission pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Nous souhaitons également manifester notre intérêt pour cette enquête. Serait-il possible d'effectuer des zooms sur les publics cibles et notamment sur les jeunes qui bénéficient de la reconnaissance d'un handicap ? Je rappelle que lors de la dernière Conférence nationale du handicap, le Président avait mis l'accent sur la formation et sur l'insertion des jeunes.

### **Isabelle RECOTILLET**

Nous sommes effectivement prudents en ce qui concerne les réinterrogations pour des raisons d'ordre budgétaire. Le budget prévisionnel de la prochaine enquête Génération s'élève à 1,2 million d'euros, ce qui représente un coût relativement élevé. Nous espérons le réduire grâce au recours à Internet pour la collecte, sans préjudice du point de vue de la qualité de l'enquête. Cela nous permettra peut-être de prolonger des ré-interrogations mais rien n'est acquis à ce stade. Par ailleurs, nous pourrions sans doute rediscuter de votre demande lors du prochain comité de concertation auquel participera Christine Charpaille.

**Pierre AUDIBERT**

Je signale qu'un arrêté paru au Journal Officiel le 23 mars 2012 crée officiellement le répertoire national des identifiants des étudiants et apprentis. Cette question pourra vraisemblablement être traitée au sein de la commission « Service public et services aux publics ». Nous l'inscrivons à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de cette commission.

*La commission émet un avis d'opportunité favorable à l'enquête Génération 2010.*

### **3. Point d'information sur l'extension de l'enquête Conditions de travail 2012 aux trois versants de la fonction publique et au secteur hospitalier**

**Amandine SCHREIBER, DGAFP**

Le dispositif « conditions de travail » et ses extensions ont obtenu le label d'intérêt général et de qualité statistique, avec l'attribution du caractère obligatoire par le comité du label lors de sa réunion du 23 novembre 2011. La DREES et la DGAFP se sont associées à la DARES et à l'Insee pour mener des extensions de l'enquête Conditions de travail 2012 aux salariés de la fonction publique et du secteur hospitalier. Il s'agit à proprement parler de sur-représentations, puisque les salariés concernés par ces extensions sont déjà interrogés dans l'enquête principale. La DGAFP financera 3 000 interrogations supplémentaires de salariés des trois versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière – hors hôpitaux couverts par l'extension de la DREES), la DREES financera 3 000 interrogations supplémentaires dans le secteur hospitalier (hôpitaux publics et établissements de santé privés). Ces extensions permettront de répondre aux engagements pris par le gouvernement à travers la signature de l'accord « Plan santé-sécurité au travail dans la fonction publique » en 2009. Elles participent par ailleurs de la stratégie privilégiée par le SSM fonction publique qui consiste à étendre le plus possible à la fonction publique, l'exploitation des enquêtes « ménages » de la statistique publique (l'emploi dans la fonction publique représentant 20 % de l'emploi total). Le dispositif retenu pour l'enquête et ses extensions DREES-DGAFP reposera sur un seul maître d'ouvrage, la DARES, et deux maîtres d'œuvre (l'Insee pour le volet « salariés » et Ipsos pour le volet « employeurs »). L'objectif est de produire un fichier contenant l'ensemble des données collectées, avec un seul jeu de pondération, au terme d'un travail commun de la DREES, la DGAFP et la DARES.

**Pierre AUDIBERT**

Je précise que le passage devant le comité du label sera organisé en trois phases.

## **II. Le suivi des rémunérations salariales dans le secteur marchand**

### **1. Quelles sources pour quel suivi ?**

#### *a. Le système d'information sur les rémunérations*

**Laurence RIOUX, Insee**

Les différentes sources de l'Insee et de la DARES produisent plusieurs concepts de salaire que je vais rappeler ici. La définition la plus restreinte est le salaire de base, qui est le salaire négocié, hors primes et autres émoluments. Le brut « base Sécurité sociale » correspond au salaire de base accru des primes des avantages en nature et des heures supplémentaires. Nous obtenons, en y ajoutant l'épargne salariale et les indemnités de départ, le salaire « brut base CSG ». En y ajoutant les cotisations sociales « employeurs »,

qu'elles soient légales, conventionnelles ou facultatives, nous obtenons le « super brut ». Enfin, en ajoutant au salaire « super brut » les frais de formation professionnelle, les taxes diverses assises sur les salaires et en en retranchant les subventions à l'emploi, nous obtenons le coût du travail.

Le salaire net se calcule à partir du brut CSG, dont on retranche les cotisations sociales « employeurs » ainsi qu'un certain nombre de rémunérations non soumises à l'impôt sur le revenu.

Il existe aussi différentes mesures possibles de la rémunération. Le salaire horaire se définit comme le salaire rapporté à l'ensemble des heures rémunérées, pour l'ensemble des salariés (à temps complet ou à temps partiel). Plutôt que d'utiliser des heures rémunérées, certaines sources nous permettent de calculer un nombre d'heures effectivement travaillées. Nous pouvons ainsi estimer un coût horaire du travail défini comme le coût total rapporté au nombre d'heures effectivement travaillées (hors congés et autres absences). Il est possible de calculer d'autres types de salaires.

Le salaire mensuel en EQTP suppose de prendre en compte chaque poste de travail au prorata de son volume horaire de travail, rapporté à celui d'un poste à temps complet. Un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à 80 % et ayant perçu 10 000 euros au cours de l'année représente ainsi pour 0,4 EQTP rémunéré à hauteur de 25 000 euros par an.

Les bases de données de la DARES et de l'Insee nous permettent également de calculer le revenu salarial. Il s'agit alors de prendre en compte tous les salaires perçus par l'individu, quel que soit le poste, dans le secteur privé comme dans le secteur public.

### **Sébastien ROUX, DARES**

Il faut distinguer le suivi structurel et le suivi conjoncturel des salaires. Au titre de ce dernier, l'on peut distinguer plusieurs types d'indicateurs. Le premier est le salaire moyen par tête (SMPT). Cet indicateur, essentiellement utilisé par la comptabilité nationale, s'obtient en rapportant une masse salariale d'un trimestre ou d'une année donnée au nombre d'emplois moyen, ce qui correspond *grosso modo* à un salaire mensuel moyen. Il s'agit donc d'un ratio d'agrégats. Cet indicateur reflète l'évolution des salaires et celle de l'activité et des mouvements de main-d'œuvre. Outre les éléments de base des salaires, il intègre les primes et tout ce qui a trait à la rémunération des heures supplémentaires. Il est sensible aux effets de composition : nous ne suivons pas forcément les mêmes emplois d'une période à l'autre. Les principales sources de cet indicateur sont les sources administratives de l'ACOSS. Ces éléments sont rapidement accessibles et exhaustifs pour le secteur privé.

Un autre type d'indicateur porte sur les salaires de base, avec pour objectif de mesurer le prix du travail. Il s'agit de mesurer le salaire brut de base, avant déduction des cotisations sociales et le versement des prestations sociales, hors primes et heures supplémentaires. Ce type d'indicateur permet de contrôler des effets de composition : pour un type de poste donné, l'on peut ainsi voir comment le salaire évolue d'une période à l'autre. Ces effets sont plus difficiles à observer, ce qui nécessite des enquêtes spécifiques. Tel est l'objet du dispositif d'enquête ACEMO (activité et composition d'emploi de la main-d'œuvre), qui existe depuis 1946 au sein du ministère du travail. Il porte sur les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé. Nous voyons là une différence importante par rapport au champ administratif, qui est plus large. Chaque trimestre, nous disposons des réponses de 27 000 entreprises ou établissements. Pour une douzaine de postes définis par l'entreprise et considérés comme représentatifs pour chaque grande catégorie conventionnelle, nous suivons le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base. Celui-ci est l'horaire inscrit sur le contrat ou l'horaire correspondant à la durée collective du travail pour les salariés à temps complet.

De ces informations, nous tirons deux indicateurs du salaire de base :

- le salaire mensuel de base, indicateur « phare » des salaires dans le champ considéré, décliné selon le secteur d'activité et la catégorie socio-professionnelle ;

- le salaire horaire de base ouvrier (SHBO), sur lequel est indexée la revalorisation annuelle du Smic, qui est revalorisé chaque année à hauteur de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du SHBO.

Le salaire horaire de base ouvrier est estimé en ramenant le salaire mensuel de base déclaré à l'horaire mensuel de base.

Nous effectuons deux publications pour suivre l'évolution de ces indicateurs : une publication provisoire à 45 jours, qui présente les évolutions du SMB et du SHBO par grand secteur. Dans cette publication est également présentée une estimation « flash » de l'emploi par la DARES et l'Insee. Une autre publication, dite ACEMO définitive, publiée à 70 jours, présente des résultats plus détaillés par secteur et par catégorie socio-professionnelle.

## Laurence RIOUX

Le suivi annuel des salaires est basé sur les déclarations annuelles (DADS). Il s'agit d'une formalité administrative obligatoire pour tout établissement employant des salariés. Nous disposons ainsi de données exhaustives. En revanche, s'agissant d'un document commun aux administrations fiscales et sociales, l'information y est limitée à ce qui est utile à ces administrations. Nous disposons ainsi des informations sur l'établissement (raison sociale, Siret, secteur d'activité) et d'informations sur le couple poste-salarié, avec deux notions de salaire : le salaire « brut base CSG » et le salaire net de prélèvements à la source. Nous disposons également d'informations sur les caractéristiques du poste (nombre d'heures rémunérées, période d'emploi, type de contrat). Nous disposons enfin d'informations sur le salarié (âge, sexe, catégorie socio-professionnelle).

La DADS nous permet de calculer un salaire moyen en niveau pour l'année « n ». En 2009, en EQTP, le salaire mensuel brut s'élevait à 2 708 euros, pour un salaire mensuel net de 2 042 euros. Nous pouvons aussi calculer l'évolution entre l'année « n-1 » et l'année « n ». Entre 2008 et 2009, en EQTP, le salaire net a ainsi progressé de 1,2 %.

Nous pouvons essayer de contrôler les effets de structure et tenter de décomposer l'évolution du salaire moyen entre un effet de structure et une évolution à structure constante. Grâce aux caractéristiques de l'établissement et du salarié, nous pouvons également décliner le salaire moyen selon les caractéristiques de l'établissement. Il apparaît ainsi que le salaire net moyen s'établit à 2 221 euros nets pour les hommes et 1 778 euros pour les femmes. Nous pouvons enfin mesurer, toutes choses égales par ailleurs, l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Il est possible de regarder de plus près la distribution des salaires (D1, D5, D9, rapports inter-déciles).

L'on peut aussi, à partir de la DADS, s'intéresser au salarié lui-même, ce qui peut conduire à calculer le revenu salarial global, c'est-à-dire la somme des salaires perçus par l'individu au cours de l'année sur l'ensemble des postes qu'il a occupé, simultanément ou successivement. Il apparaît par exemple que le revenu salarial moyen s'établit à 24 540 euros en 2009, pour un revenu salarial médian de 18 560 euros.

Il est également possible de décomposer les écarts de revenu salarial entre les différences de salaire horaire et la durée d'emploi au cours de l'année. Il apparaît que les différences de durée d'emploi au cours de l'année sont très importantes pour comprendre les écarts de revenus salariaux. Les individus dans le premier quartile de revenu salarial travaillent ainsi, en moyenne, 95 jours en EQTP alors que ceux du quatrième quartile travaillent en moyenne 353 jours.

Les DADS présentent toutefois un certain nombre de limites. En premier lieu, il n'est pas possible de décomposer la rémunération brute en ses différents éléments. En deuxième lieu, l'information porte sur le salaire brut et non sur les cotisations sociales « employeurs » effectivement payées ni sur les autres éléments du coût. Manquent aussi les revenus venant de l'activité non salariée.

La restitution de l'information relative à la structure des salaires et au coût du travail nécessite d'exploiter une autre source, l'enquête annuelle ECMOSS (enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires), qui porte sur 15 000 établissements du secteur marchand et 140 000 salariés, dans le champ des

entreprises de 10 salariés et plus. Pendant deux années consécutives, l'enquête se concentre sur la structure des salaires puis elle se focalise, pendant deux années consécutives, sur le coût de la main-d'œuvre. Cette enquête est apparée avec les DADS, en conséquence de quoi aucune question n'est posée aux établissements concernant les variables déjà renseignées dans les DADS. Dans le tronc commun ECMOSS figurent tous les éléments de la rémunération (heures supplémentaires, primes, indemnités, épargne salariale). Figurent aussi le nombre de jours d'absence et le nombre d'heures hebdomadaires travaillées qui permettent de calculer le temps de travail effectif.

L'enquête portant sur la structure des salaires permet de calculer le salaire brut rapporté au nombre d'heures effectivement travaillées et de distinguer ce salaire horaire brut en fonction des caractéristiques de l'établissement. Nous voyons par exemple apparaître des différences assez importantes par secteur d'activité (industrie, construction, tertiaire). Nous pouvons par ailleurs calculer la part de l'épargne salariale, composée de la participation, de l'intéressement et de l'abondement, dans la rémunération. En moyenne, elle représente 4,2 % de la rémunération brute, avec de fortes disparités suivant les secteurs.

On peut également calculer le coût salarial, qui est le salaire « super brut » auquel on ajoute les frais de formation professionnelle et les taxes assises sur les salaires puis dont on retranche les subventions à l'emploi. L'on peut aussi étudier le coût horaire et le décliner suivant les caractéristiques de l'établissement ou celles de la main-d'œuvre. Enfin, il est possible de déterminer la structure du coût salarial. Le tableau du transparent n° 11 décline cette structure en fonction du secteur d'activité et de l'établissement. Nous voyons par exemple que le salaire brut représente 67,32 % du coût salarial tandis que les cotisations sociales en représentent 28,3 %.

## **Sébastien ROUX**

Nous vous proposons maintenant d'examiner dans les mécanismes de revalorisation salariale, en liaison notamment avec les négociations de branche et d'entreprise. Nous avons amélioré le système d'information ces dernières années et même ces derniers mois en exploitant le code de convention collective qui figure dans les DADS. Jusqu'à présent, nous disposions d'une publication annuelle tirée des enquêtes ACEMO, qui nous indiquait tous les ans les évolutions de SMB et SHBO par branche conventionnelle. Nous publions depuis le mois de mars dernier, à partir de la confrontation des DADS et de l'enquête ACEMO, des fiches statistiques par convention collective pour les branches de plus de 5 000 salariés. Ce support est très utile pour les partenaires sociaux, notamment, au moment des négociations professionnelles. Par ailleurs, nous avons récemment construit en collaboration avec la Direction générale du travail une base de données recensant l'ensemble des minimas de branche conventionnels, par l'exploitation des conventions collectives de branches, ce qui a donné lieu à une publication récente. Celle-ci utilisait le panel ACEMO et précisait la façon dont les revalorisations de minimas conventionnels affectaient les salaires réels.

Outre ce dispositif d'information sur les branches, il existe un dispositif d'information sur les négociations d'entreprises. Il s'agit de se renseigner sur l'activité de négociation et les conventions existant dans les entreprises. L'enquête annuelle « ACEMO Négociation », qui vous sera présentée tout à l'heure, interroge chaque entreprise sur la tenue de négociations, notamment sur les thèmes des salaires, de l'épargne salariale et de l'égalité professionnelle. Nous disposons également d'une remontée administrative des textes déposés auprès de l'Inspection du Travail, avec une grille de thèmes similaire à celle de l'enquête ACEMO Négociation. L'exploitation de cette base est utile pour suivre la politique du travail. Nous avons récemment été mobilisés afin de suivre les textes relatifs à la prime de partage des profits. Nous disposons enfin d'enquêtes spécifiques, dont l'une des plus connues est l'enquête REPONSE (relations professionnelles et négociations d'entreprise), qui contient un volet sur les pratiques salariales telles qu'elles sont perçues par les dirigeants et par les représentants des salariés. Une enquête spécifique ACEMO a été réalisée en 2007 sur les pratiques salariales, permettant de mesurer la part des augmentations qui avaient un caractère général ou individuel dans les entreprises.

Outre l'ensemble de ces indicateurs, qui ont une vocation à fournir une information régulière, il existe des études plus spécifiques sur les salaires. Certaines visent notamment à passer du salaire au revenu des ménages. Le groupe d'experts du Smic nous avait par exemple demandé quel était le niveau de vie des salariés rémunérés au voisinage du Smic. Pour répondre à une telle question, nous avons besoin d'une

source qui fournisse des informations sur le contexte du ménage de chaque bénéficiaire du Smic. Nous utilisons pour ce faire de nombreuses enquêtes réalisées auprès des ménages (enquête Emploi, Conditions de travail, Logement) qui recueillent des informations sur le salaire ou le revenu du ménage, mais parfois de façon imprécise. Pour répondre à la question du niveau de vie des salariés rémunérés au voisinage du Smic, qui avait donné lieu à un dossier de France-Portrait social, l'Insee avait apparié l'enquête Emploi avec l'enquête « revenus fiscaux et sociaux ».

Un autre thème d'intérêt consiste en le suivi des trajectoires salariales et d'emploi. Une autre question qui nous avait été posée visait à connaître le devenir des salariés rémunérés au voisinage du Smic. Pour y répondre, nous avons besoin d'une source capable de suivre le salaire et l'emploi de chaque individu dans la population étudiée. L'enquête Emploi permet de suivre les salariés sur dix-huit mois, ce qui offre une information riche avec un faible recul. Le panel DADS, qui permet de suivre les salariés du secteur privé depuis 1976, a été utilisé pour réaliser un certain nombre d'études permettant d'étudier ces trajectoires salariales. L'article de Lequien paru en 2010 dans les Annales d'économie et de statistique peut être cité à cet égard : il apparie le panel DADS avec l'échantillon démographique permanent afin de récupérer des informations sur les caractéristiques familiales des femmes lorsqu'elles connaissent une interruption de carrière. La source utilisée permet de répondre à des problématiques mêlant des questions liées aux trajectoires salariales et au contexte familial.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Les budgets des comités d'entreprise entrent-ils dans les coûts du travail ?*[à vérifier, peu audible]*

### **Laurence RIOUX**

Les versements des entreprises aux comités d'établissement ou d'entreprise sont pris en compte dans le coût du travail, de même que les prestations d'action sociales ou les compléments sociaux.

### **Pierre FRANCESCHI, ACOSS**

Je voudrais remercier le Cnis, qui nous permet d'actualiser nos connaissances sur les domaines d'intervention statistique de l'ACOSS. Celui-ci regroupe les cotisants, dans différents domaines, des établissements employeurs, des travailleurs indépendants et des particuliers employeurs.

Cette présentation détaille trois types de formulaires déclaratifs : les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC), les déclarations d'embauche et les DADS. Les bordereaux récapitulatifs de cotisations permettent aux établissements des entreprises de déclarer les montants dus de cotisations sociales. Des vérifications peuvent ensuite être effectuées par les inspecteurs au sein des URSSAF. Le BRC intègre des informations synthétiques identifiant l'établissement (Siret, code APE, effectif en fin de période). Il globalise des informations relatives aux assiettes (assiettes plafonnées ou déplafonnées, CSG) et les différentes exonérations dont il bénéficie.

Environ 40 millions de déclarations d'embauche sont collectées par an. Elles fournissent des informations sur l'établissement, la personne embauchée (date de naissance, sexe), le contrat (CDD, CDI) et d'autres données de gestion. Nous avons publié en décembre 2011 une enquête relative aux embauches qui ont eu lieu entre 2000 et 2010, qui montre la précarisation des embauches qui a marqué cette période à la faveur de la part croissante des CDD. Les embauches ont doublé au cours de cette période, alors que le nombre des CDI est resté stable.

Enfin, les DADS fournissent une information analogue sur l'établissement, le salarié et sur l'activité. Ces fichiers sont volumineux (50 millions de lignes dans la DADS, avec près de 600 variables au total). Ces variables concernent tous les partenaires concernés (Insee, ACOSS, Cnav, DGI).

Nous disposons de bilans concernant la masse salariale et l'emploi ainsi qu'en ce qui concerne les exonérations. Ces éléments nous offrent une vision assez précise des recettes du système de protection sociale. Des bilans occasionnels peuvent être réalisés sur des secteurs particuliers ou par exemple sur les Dom.

Nous effectuons des publications trimestrielles qui portent sur les embauches, les heures supplémentaires, la masse salariale et l'emploi. Ces suivis conjoncturels réguliers sont publiés 20 jours après la fin du trimestre. Cette réactivité constitue un paramètre important de nos travaux afin d'alimenter le débat des partenaires sociaux.

Nous publions aussi depuis un an et demi une information encore plus synthétique à travers un baromètre mensuel de trois pages qui aide les conjoncturistes à suivre les principaux ratios, à partir des données que les entreprises doivent déclarer chaque mois (masse salariale, emploi, embauches). Nous sommes ainsi en mesure de suivre l'évolution d'un certain nombre d'indicateurs. Nous disposons aussi d'indicateurs liés au métier du recouvrement, qui portent sur le taux d'impayés et les délais de paiement. Tous ces éléments nous fournissent une vision intéressante, avec une grande réactivité, de l'évolution de la conjoncture économique.

Prenons l'exemple des agences immobilières et le baromètre publié au mois de mars. Nous pouvons aller jusqu'au 4<sup>ème</sup> trimestre et descendre au niveau 732 de la nomenclature des secteurs d'activité. J'ai choisi deux bassins, celui de Marseille-Aubagne et celui de Villefranche de Rouergue, qui regroupe 7 000 salariés. Nous disposons d'un assez bon niveau de qualité, avec des séries remontant à 1997, soit une quinzaine d'années.

A côté de ces publications, l'ACOSS est appelé à intervenir pour apporter sa contribution à la connaissance de nouveaux dispositifs. Il y a quelques années, ce fut à propos du contrat Nouvelle Embauche. Nous avons alors réagi en l'espace de six semaines sur ce dispositif. Puis, en 2007, nous avons publié des données relatives au suivi des heures supplémentaires. Nous avons alors dû publier notre étude en décembre, alors que le décret d'application avait paru au mois de septembre précédent. Nous avons publié des travaux similaires sur le dispositif d'auto-entrepreneuriat. Enfin, nous sommes amenés à effectuer des simulations dans le cadre du projet de loi relatif à l'évolution des dispositifs d'exonération.

En résumé, l'Acoss dispose d'une information réactive, adaptée à l'analyse conjoncturelle. Elle dispose d'une information exhaustive, propice à des analyses fines. Nous travaillons en particulier sur des secteurs phares, pour répondre à la demande de syndicats professionnels ou de partenaires sociaux. Nous effectuons également de nombreuses analyses de suivi de l'emploi au niveau local, par bassin ou par pays, pour répondre aux demandes qui nous sont adressées. Nous partageons ces données dans le cadre de partenariats (notamment Insee, Dares, Pole emploi et Unedic). Enfin, des publications sont effectuées dans les différentes régions, à partir d'une même base de données. Il existe ainsi au moins une publication sur l'emploi et sur les salaires dans chaque région.

#### *b. Introduction à la discussion*

#### **Nicolas PROKOVAS, CGT**

Nous venons d'entendre la démonstration des améliorations apportées au système statistique au fil du temps, à la faveur d'efforts considérables réalisés notamment par la DARES et les SSP. Je voudrais souligner le rôle extrêmement important du Cnis en tant qu'espace d'expression de la demande sociale qui structure l'offre d'informations statistiques.

Je prendrai l'exemple du groupe « niveau de vie et inégalités sociales » présidé par Jacques Freyssinet. Son rapport, rendu fin 2006 ou début 2007, comportait un certain nombre de préconisations dont certaines ont déjà été suivies d'effets. Il préconisait notamment d'élargir le panel DADS à la fonction publique d'Etat, de développer des analyses au niveau du revenu salarial (au-delà du poste de travail) et d'effectuer des croisements entre le taux de salaire, la durée du travail et la durée de l'emploi. Le groupe préconisait aussi le rapprochement des DADS avec les fichiers historiques de l'ANPE (devenue Pôle Emploi) et avec le FNA afin de construire des trajectoires de rémunération en reliant les salaires et l'indemnisation du chômage.



Nous nous attachons en particulier à étudier, à travers les données fournies par le système statistique, les inégalités salariales et leur déclinaison en genre. Les femmes sont moins rémunérées que les hommes avec un écart de 10 % dans les déciles comprenant les rémunérations les plus basses et jusque 25 % dans les déciles correspondant aux rémunérations les plus élevées. Des inégalités s'inscrivent aussi dans l'âge, au détriment des jeunes, pour plusieurs raisons.

Ceux-ci constituent d'abord ce que Denis Clerc appelle une « main-d'œuvre supplétive » qui se contracte en temps de crise. De plus, les jeunes sont particulièrement concernés par des contrats courts, lesquels jouent de moins en moins le rôle de tremplin vers des emplois stables. La précarité qu'ils subissent apparaît ainsi une caractéristique intrinsèque de leur parcours, ce qui pénalise la suite de leur parcours professionnel. L'étude de Monsieur Roux était éclairante à cet égard concernant les chances de sortir d'une situation handicapante en début de carrière professionnelle.

Ces inégalités se traduisent aussi en pauvreté (en particulier pour les jeunes), ce qui constitue un fait social inquiétant. La moitié des travailleurs pauvres a moins de 30 ans et ces derniers sont particulièrement concentrés dans certains secteurs et dans certaines branches d'activité. Ils représentent par exemple 20 % des travailleurs dans l'agriculture et sont nombreux dans d'autres branches d'activité. Nous assistons également à une progression des inégalités plus « traditionnelle », au sens où les dispersions de salaires s'approfondissent et où les écarts se creusent. En France, le premier décile a progressé de plus de 10 % au cours des dix dernières années alors que le dernier décile a progressé de 6 %. Nous ne serions donc pas en présence d'une augmentation des inégalités. Pourtant, un examen plus fin montre que le dernier centile (qui touche 7 % de l'ensemble de la masse salariale) a progressé de 12 % tandis que le dernier millième a augmenté de 28 %. La participation du dernier centile à la masse salariale est en progression forte depuis le début des années 2000.

Nous avons des propositions à formuler, qui sont en faveur d'une augmentation des salaires, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Nous souhaitons que le traitement des fonctionnaires cesse (à travers le point d'indice) d'être gelé. Nous demandons que les augmentations de salaire constituent une véritable solution de sortie de crise, pour plusieurs raisons. En premier milieu, la part des salaires dans la valeur ajoutée ne cesse de se réduire. On pourrait bien sûr objecter que les salaires ont perdu dix points dans la valeur ajoutée depuis le début des années 80 mais qu'un équilibre se restaure à long terme. Ce n'est pas tout à fait vrai puisqu'on constate que sur une période de cinquante ans, le salaire net a progressé deux fois moins vite que la valeur ajoutée et sensiblement moins vite que la productivité du travail.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

L'objet de nos débats ici est d'améliorer la connaissance statistique.

### **Nicolas PROKOVAS, CGT**

J'y arrive. Nous engageons des discussions avec des partenaires sociaux et entre partenaires sociaux, dans des domaines qui ne relèvent pas nécessairement des augmentations salariales mais qui peuvent avoir trait à la diminution de la part du temps partiel et du travail temporaire dans l'emploi total. Nous avons besoin de données à cet égard et je cite Jacques Freyssinet, qui a donné une interview à Louis Morin très peu de temps après la parution du rapport du groupe de travail qu'il avait présidé. Il indiquait à cette occasion : « les données sur l'emploi, le chômage, les revenus, sont produites par des services différents, avec des catégories et des méthodes souvent différentes. L'accès à ces informations pose des problèmes insolubles à l'utilisateur non expert et même parfois expert ». C'est la raison pour laquelle notre demande, s'agissant des données salariales, porte sur la constitution de séries longues, accessibles et complètes, décomposées selon les variables habituelles (c'est-à-dire les salaires en tant que revenus) et non seulement sur des salaires horaires. Sauf erreur de ma part, ces données longues ne sont pas encore disponibles. Il est indispensable à nos yeux de disposer de données portant sur le revenu salarial net et de séries homogènes portant sur des rémunérations annexes (épargne salariale, intéressement, primes, indemnités de licenciement, etc.). Dans la DADS, il nous est indispensable de connaître la structure des rémunérations, ce qui se heurte à des problèmes techniques dont nous espérons qu'ils ne sont pas insolubles. Je serais intéressé par la possibilité

d'isoler des versements exceptionnels concernant par exemple des indemnités de licenciement. A ma connaissance, on ne peut saisir de tels éléments qu'à travers ECMOSS. Cette enquête est cependant quadriennale et la dernière publication date de 2005, sauf erreur de ma part. Nous sommes très heureux des efforts déployés par le SSP mais nous en réclamons davantage.

*c. Débat*

### **François BOURY, FNSEA**

Cette introduction a été politiquement brillante mais aussi très contestable. Je partage avec vous le constat de la nécessité de données plus complètes sur les salaires et les rémunérations, tant pour les données « courtes » que pour les séries longues. Il existe un dispositif statistique spécifique à l'agriculture : nous menons nos propres études à travers l'observatoire de branche qui a été mis en place. Les études de la DARES et de l'Insee sont de grande qualité mais les particularités de notre secteur ne permettent pas d'y faire apparaître toutes les spécificités à prendre en compte, ce qui doit inviter à la prudence dans l'interprétation des chiffres.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Monsieur Franceschi, vous avez souligné la réactivité avec laquelle vous pouviez publier des chiffres à l'Acoss allant jusqu'en 2011. Madame Rioux, vous avez cependant évoqué pour l'Insee des chiffres portant sur 2009. Comment s'explique un tel décalage ?

### **Laurence RIOUX**

L'Insee produit des chiffres lors de l'année « n+2 » en ce qui concerne les salaires, à partir de la source structurelle que constituent les DADS. Il existe un temps de traitement très long pour ces déclarations annuelles de données sociales. Nous disposons d'une source exhaustive et nous pouvons détailler les informations par caractéristiques d'établissement, par exemple. Mais en contrepartie les données sont produites avec deux années de décalage.

### **Sébastien ROUX**

De nombreux retraitements sont effectués pour que les données administratives approchent le plus possible la réalité économique des établissements. L'on peut se demander par exemple si les salariés sont bien rémunérés dans les bons établissements ? Ainsi, certaines entreprises concentrent toute la gestion de leur main d'œuvre dans un seul établissement, ce qui fait que tous les salariés de l'entreprise apparaissent dans les DADS comme étant employés au même endroit, alors qu'ils travaillent en réalité sur différents sites. Ceci n'est qu'un exemple de problèmes nécessitant parfois un retraitement manuel. Je crois qu'il existe environ 200 000 retraitements manuels afin que les DADS approchent une qualité qui permette une exploitation statistique à un niveau fin. C'est ce qui explique la mise à disposition relativement tardive des données. Ce travail renvoie à une distinction fondamentale entre sources statistiques et sources administratives. Les sources statistiques offrent une meilleure mesure de l'unité ou du concept que l'on se donne pour objectif de mesurer, dans la mesure où des questionnaires sont faits pour cela. Les données administratives nécessitent un travail d'adaptation des formulaires administratifs afin que les données soient rendues exploitables du point de vue statistique, les formulaires ayant d'autres fins que la collecte d'informations pour une exploitation statistique. Nous nous efforçons cependant de réduire les délais au maximum. Ceux-ci étaient beaucoup plus longs auparavant.

### **Clotilde LIXI, Insee**

Je suis responsable, au sein de l'Insee, de la division qui exploite les fichiers administratifs dans le domaine de l'emploi et des revenus d'activité, dont les DADS, les BRC et les déclarations des particuliers employeurs.

En ce qui concerne les DADS, je voudrais souligner le travail important que nous effectuons pour la caractérisation des professions des catégories socio-professionnelles des salariés, qui sont déclarées par les établissements. Ces derniers doivent saisir un code dans une nomenclature lorsqu'ils comptent plus de 20 salariés. Ceux de moins de 20 salariés indiquent un libellé. Il faut, sur cette base, établir des données qui soient aussi près que possible de la réalité et aussi homogènes que possible afin de nous permettre ensuite d'établir des statistiques assez détaillées. Ce travail est assez long et est effectué manuellement pour un certain nombre de salariés, en particulier ceux qui se trouvent dans le panel DADS. Cela nous permet de disposer de statistiques fiables depuis 1978. Ce temps de travail est difficilement compressible pour obtenir un tel niveau de détail.

### **Paul FRANCESCHI**

Je suis entièrement d'accord. Seuls de très rares indicateurs sont établis très rapidement. Il s'agit pour l'Acoss de la masse salariale et de l'emploi moyen, qui permettent de calculer un indicateur de salaire moyen par tête. Ce que nous vous avons présenté résulte de travaux menés depuis 2003 ou 2004 pour améliorer la connaissance des données relatives au financement de la trésorerie de la sécurité sociale. L'ACOSS et notamment sa direction financière souhaitent savoir précisément combien elle devra placer ou emprunter auprès de la Caisse des dépôts ou des marchés financiers. Nous avons besoin d'une forte réactivité et de prévisions de qualité sur l'évolution de la masse salariale dans sa globalité. En revanche, l'Acoss n'a pas besoin, pour cela, d'entrer dans le détail des indices de prix du travail établis par l'enquête ACEMO trimestrielle. Cette enquête réalise un travail assez lourd sur la caractérisation des salariés afin de transformer les intitulés d'emploi en données parfaitement utilisables pour les indices de prix. Globalement les productions des différents services producteurs sont assez bien articulés en fonction du recul par rapport à la période de référence : au début on dispose de peu d'indicateurs conjoncturels puis au fur et à mesure le dispositif s'enrichit d'indicateurs à élaboration plus lente. Il s'agit, au total, d'un système relativement intégré, avec un partage des tâches entre la DARES, l'ACOSS et l'Insee.

### **Laurence RIOUX**

Il existe des séries longues publiées par l'Insee depuis 1950 en ce qui concerne le salaire horaire et le salaire mensuel des salariés à temps complet. Ces données, accessibles sur le site de l'Insee, sont limitées au champ privé. Nous prévoyons de débiter parallèlement une nouvelle série qui portera sur les salaires en EQTP, dans un champ plus large qui inclura le secteur privé et le secteur public. Le point de départ de cette nouvelle série devrait être l'année 1995.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Lorsque des débats ont eu lieu sur la comparaison des salaires entre la France et l'Allemagne, des chiffres ont été évoqués. Avez-vous participé à ce débat ?

### **Laurence RIOUX**

L'enquête ECMOSS, réalisée tous les quatre ans, porte sur le coût de la main-d'œuvre. La dernière enquête, qui a porté sur l'année 2008, incluait tous les pays européens, ceux-ci devant tous fournir les mêmes données. L'Insee a fourni à Eurostat les chiffres du coût de la main-d'œuvre concernant la France, en les détaillant en fonction des différents éléments demandés (salaire brut, cotisations sociales et patronales, frais de formation professionnelle, taxes, salaires).

## Nicole ROTH

Nous avons récemment publié dans « Insee Référence Emploi et Revenus d'activité » une étude sur l'enquête ECMOSS concernant l'année 2008, qui proposait une comparaison des données de différents pays européens, notamment la France et l'Allemagne.

## 2. Examen pour avis d'opportunité des enquêtes appuyées sur le dispositif ACEMO

### a. Présentation d'ensemble

#### Karl EVEN, DARES

La demande d'avis d'opportunité porte sur les enquêtes régulières du dispositif ACEMO (emploi, rémunérations, relations professionnelles). Il s'agit de la reconduction d'enquêtes existantes qui font l'objet d'une refonte, ce qui se traduit notamment par des modifications qui seront apportées aux différents questionnaires à compter de 2013.

Au centre du dispositif se trouvent l'enquête trimestrielle ACEMO à visée conjoncturelle et son complément annuel, qui fournit des informations sur la taille des entreprises et l'appartenance aux conventions collectives. Nous sommes là dans le champ des établissements de 10 salariés et plus.

Il existe par ailleurs deux enquêtes plus structurelles à fréquence annuelle. La première, dite enquête PIPA, porte sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne d'entreprise et l'actionnariat salarié. La seconde est l'enquête « négociation » concernant la négociation et la représentation des salariés.

Il existe une quatrième enquête, plus généraliste, dite enquête « petites entreprises », pour laquelle nous sollicitons un avis d'opportunité. Elle porte sur les entreprises de moins de 10 salariés.

### b. Enquête trimestrielle

L'enquête trimestrielle, qui interroge 34 000 établissements (hors agriculture), permet le suivi conjoncturel (évolution des salaires de base, emploi salarié, durée hebdomadaire du travail). Elle est enrichie, lors de chaque 1<sup>er</sup> trimestre de l'année, par un volet relatif aux effets de la revalorisation du Smic qui prend effet le 1<sup>er</sup> janvier. Ce volet fournit des informations sur la proportion de salariés rémunérés au Smic. L'enquête répond à de nombreuses demandes émanant notamment des institutions européennes. Je pense à la fourniture du volume d'heures travaillées et de statistiques relatives aux emplois vacants. L'enquête répond également à des demandes émanant de ministères et d'administrations centrales. L'Insee utilise par exemple les informations de cette enquête pour calculer un indice de coût du travail. Enfin l'information relative à la durée du travail est intégrée dans le cadre des comptes trimestriels.

L'enquête dite complémentaire est adossée à l'enquête trimestrielle. Elle concerne les établissements qui entrent dans l'échantillon de l'enquête trimestrielle (lequel se renouvelle à hauteur d'un quart chaque année) et fournit des informations sur la répartition des salariés par niveau de qualification ainsi que les conventions collectives appliquées dans ces établissements. Environ 12 000 établissements reçoivent ce questionnaire actuellement.

L'enquête trimestrielle et l'enquête qui lui est complémentaire vont connaître un changement puisque leur fusion est envisagée à compter de 2013. L'information recueillie sera identique mais la collecte d'informations sera effectuée en un seul temps. Des avantages sont attendus en termes d'augmentation du temps de réponse puisque l'enquête trimestrielle fait l'objet de relances plus nombreuses que l'enquête complémentaire. Nous attendons également une diminution du coût de la collecte. Cette fusion devrait aussi se traduire par une charge réduite pour les entreprises et par des gains de productivité dans le traitement effectué par la DARES.

Un autre changement résidera dans l'ajout de deux questions nouvelles au questionnaire. La première porte sur le montant total des primes versées par les établissements. Cette demande émane de l'Insee en vue de la construction d'un indice relatif au coût du travail, hors primes. Eurostat exprime aussi le souhait d'obtenir ce type d'information. Une autre question nouvelle portera sur le montant total des indemnités versées aux salariés au titre du chômage partiel. Il s'agit là aussi d'une demande de l'Insee en vue d'approfondir l'analyse conjoncturelle associée à la fourniture de l'indice relatif au coût du travail.

*c. Enquête annuelle sur la Participation, l'Intéressement, les Plans d'épargne d'entreprise et l'Actionnariat des salariés (PIPA)*

**Karl EVEN**

L'enquête PIPA porte sur les rémunérations indirectes. Elle interroge chaque année environ 17 000 entreprises et permet de fournir un ensemble d'informations concernant la participation et l'intéressement (notamment la part des entreprises et des salariés couverts par les accords ainsi que les montants annuels afférents). Elle permet de connaître le nombre d'entreprises et de salariés qui ont accès à des plans d'épargne d'entreprise ou à des plans d'« épargne retraite ». Elle permet d'accroître nos connaissances dans des domaines complémentaires au salaire.

Il s'agit notamment des opérations d'actionnariat des salariés au sein des sociétés par action. Enfin, deux volets y seront ajoutés concernant des dispositifs qui n'étaient pas suivis jusqu'à présent. L'un porte sur les dispositifs de retraite supplémentaire facultatifs. Jusqu'à présent, seuls les PERCO (plans d'épargne retraite collectifs) étaient pris en compte dans l'enquête. L'objectif est d'interroger les entreprises quant à l'existence de tels dispositifs et aux montants versés à ce titre. L'autre volet nouveau portera sur la participation de l'employeur à l'assurance maladie complémentaire facultative. Assez largement diffusé, ce dispositif est mal connu. Les interrogations porteront, à travers deux ou trois questions, sur l'existence (ou non) du dispositif et sur le montant versé.

Ces ajouts nous conduiront à administrer le questionnaire sous la forme de modules triannuels. Au cours d'une année donnée, une interrogation portera sur l'équivalent de l'enquête annuelle, à laquelle nous ajouterons des questionnements sur les dispositifs de retraite supplémentaire. Lors d'une autre année, le module portant sur l'assurance maladie complémentaire sera administré. Au cours de l'année suivante, le module relatif à l'actionnariat salarié fera l'objet d'interrogations.

*d. Enquête annuelle sur la négociation et la représentation des salariés*

L'enquête annuelle relative à la négociation interroge chaque année environ 10 000 entreprises. Elle permet de décrire l'activité de négociation et les conflits dans les entreprises, en fournissant par exemple la part des entreprises qui ont négocié et la part des salariés potentiellement concernés par ces négociations. Ces indicateurs sont complétés par une information sur les thèmes sur lesquels porte la négociation, sur les acteurs (instances représentatives du personnel et organisations syndicales) ainsi que sur les niveaux sur lesquels porte la négociation (établissement, entreprise, unité économique et sociale, groupe). L'enquête fournit des informations sur la part des entreprises qui ont connu une grève et sur le nombre de jours de grève afférents ainsi que les motifs de ce mouvement.

Les résultats de l'enquête alimentent notamment la commission nationale de la négociation collective (CNNC). La DARES, la Direction générale du travail et les partenaires sociaux sont particulièrement intéressés par cette information, d'autant plus que nous assistons depuis quelques années à un déplacement progressif du centre de gravité de la négociation collective vers les entreprises. L'enquête produit également des statistiques pour le rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le thème des grèves.

Quelques changements seront intégrés dans cette enquête. Ils auront trait notamment à la distinction des différents niveaux auxquels s'effectue la négociation d'entreprise (établissement, unité économique et sociale, groupe). Cette distinction sera prise en compte de façon plus importante dans le questionnaire. L'indication des thèmes des négociations engagées dans les entreprises (que celles-ci aient abouti ou non) constituera

aussi une nouveauté. Le questionnaire devra enfin fournir une explication du calcul du nombre de jours non travaillés.

*e. Enquête annuelle sur les petites entreprises*

**Karl EVEN**

L'enquête relative aux petites entreprises complète les thématiques abordées par les trois enquêtes précédentes en abordant le champ des entreprises de moins de 10 salariés. Environ 60 000 entreprises sont interrogées chaque année à travers cette enquête. Y sont renseignés les thèmes de l'emploi (part et nombre des CDD, des emplois aidés et des emplois vacants), de la durée du travail (pourcentage de salariés à temps partiel, durée hebdomadaire du travail, indication de l'effectif à temps complet et à temps partiel), le Smic (nombre de salariés concernés et leur caractérisation). Y figureront à compter de 2013 des éléments relatifs à l'épargne salariale, la formation professionnelle et les relations professionnelles.

Cette enquête va connaître des modifications à partir de 2013. Elle fonctionnera, comme l'enquête PIPA, sous la forme de modules qui seront renseignés selon un rythme quadriannuel, avec la séquence suivante :

- traitement du module relatif à l'épargne salariale (en précisant notamment les montants distribués par type de dispositif : participation, intéressement, plans d'épargne d'entreprise, PERCO) ;
- traitement du module relatif aux relations professionnelles (existence de dispositions propres à l'entreprise en matière de relations professionnelles, au-delà de celles prévues par la convention collective, sur les thèmes des salaires, de la durée du travail, des conditions de travail ou encore en ce qui concerne le type de concertation opéré dans l'entreprise) ;
- le traitement du module relatif à la formation professionnelle (nombre d'heures de formation professionnelle, dépenses afférentes, raisons qui favorisent ou limitent les efforts de formation).

*f. Débat*

**Patrick BOULTE, Solidarités nouvelles face au chômage**

L'enquête relative au dialogue social dans l'entreprise permettra-t-elle de repérer la partie du dialogue social afférente au recours aux formes précaires d'emploi qu'utilisent les entreprises ou leurs sous-traitants ?

**Elodie ROSANKIS, DARES, responsable de l'enquête ACEMO sur la négociation**

Il est possible de collecter des informations à ce sujet dans la mesure où une question ouverte figure à la fin du questionnaire. Le répondant peut cocher « autre » et préciser ce qu'il en est à ce sujet.

**Caroline CAVADINI, délégation à l'outre-mer**

Je voudrais souligner l'intérêt, pour l'outre-mer, de la dernière enquête citée, dans la mesure où le tissu économique d'outre-mer est constitué en très large partie de très petites entreprises.

**Karl EVEN**

L'étude relative à l'extension aux DOM de ces enquêtes est prévue en 2012.

**Michel BOISSONNAT, industrie hôtelière et de la restauration**

Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est très attentif à ce qui permet d'obtenir des informations robustes sur les très petites entreprises. Nous sommes chargés, pour un certain nombre de départements d'outre-mer, de travaux relatifs à la collecte à l'utilisation des fonds de la formation professionnelle. Lorsqu'on croise les données relatives aux TPE et celles relatives aux DOM, on se trouve confronté à une grave pénurie d'informations. Nous espérons commencer à y voir un peu plus clair dans le paysage des TPE grâce à l'enquête « petites entreprises ».

**Robert PIERRON, conseil régional d'Aquitaine**

Je voudrais faire la même remarque pour ce qui est de l'information disponible au niveau régional. Dans l'animation des contrats d'objectifs territoriaux, ces données peuvent présenter un intérêt pour certains secteurs en dehors de l'hôtellerie et de la restauration.

**Nicolas PROKOVAS, CGT**

L'enquête PIPA nous informe sur un certain nombre de données afférentes au salaire. Aucun questionnaire ne porte, me semble-t-il, sur les stock options. Si tel est bien le cas, où peut-on trouver ce type d'informations ? Je voudrais, plus largement, souligner l'intérêt de l'enquête ACEMO, qui fournit des informations que l'on peut difficilement trouver ailleurs. Quelles garanties avons-nous quant au déménagement éventuel des équipes chargées de cette enquête à Metz ? Le Cnis doit être informé sur ce point et recevoir des garanties. Il est extrêmement important que le dispositif ACEMO ne pâtisse pas du déménagement prévu à Metz.

**Karl EVEN**

Une question, dans l'enquête, porte sur l'attribution éventuelle par l'entreprise de stock options à des salariés au cours de l'année précédente.

**Béatrice SEDILLOT**

Nous partageons le souhait qui a été exprimé concernant le déménagement à Metz. Lorsque les postes de l'enquête ACEMO auront vocation à rejoindre le site de Metz, nous nous attacherons à faire en sorte que ce transfert s'accompagne du maintien d'une grande qualité dans le déroulement des opérations. Comme vous le savez sans doute, les dates de transfert à Metz de ces postes sont probablement encore lointaines, compte tenu des aspects immobiliers en jeu. Il s'agit en tout cas d'une enquête très structurante pour le ministère du travail et la préoccupation que vous avez exprimée est partagée par la DARES.

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Le ministère chargé du travail reçoit continuellement les accords conclus par les entreprises. N'y a-t-il pas là une source d'informations que vous pourriez exploiter ?

**Sébastien ROUX**

L'enquête ACEMO Négociation porte sur les négociations en cours, alors que les accords constituent le dénouement d'une négociation, matérialisé dans un texte. Par ailleurs, la nature de l'information n'est pas tout à fait la même. Je rappelle que nous disposons de deux publications : une publication annuelle relative à l'enquête ACEMO « négociation » et une publication relative aux textes déposés auprès des unités

territoriales. En outre, les délais de remontée des accords peuvent s'avérer très longs. Les textes sont déposés dans les unités territoriales et doivent être traités dans les services avant d'être enregistrés dans une application centralisée, ce qui peut prendre beaucoup de temps dans certains services. L'information relative aux accords est souvent publiée, en conséquence, avec un délai de deux ans.

*La commission émet un avis favorable à l'unanimité à l'enquête trimestrielle ACEMO.*

*La commission émet un avis favorable à l'unanimité à l'enquête annuelle sur la Participation, l'Intéressement, les Plans d'épargne d'entreprise et l'Actionnariat des salariés (PIPA)*

*La commission émet un avis favorable à l'unanimité à l'enquête annuelle sur la négociation et la représentation des salariés.*

*La commission émet un avis favorable à l'unanimité à l'enquête annuelle « petites entreprises ».*

### 3. Proposition d'avis

#### Dalila VIENNE

Je vous sou mets la proposition d'avis suivante : « *Le Conseil se félicite de la disponibilité de nouvelles statistiques détaillées pour les négociations, notamment sur les rémunérations dans les branches de 5 000 salariés ou plus. Il salue les travaux réalisés visant à mieux connaître les rémunérations de l'ensemble des actifs, salariés ou non. Il encourage la poursuite de travaux permettant de mesurer l'ensemble des revenus d'activité perçus au cours d'une année par une personne ainsi que les travaux sur les trajectoires salariales. Il souhaite que soit étudiée la possibilité de raccourcir les délais de mise à disposition de certaines statistiques détaillées sur la structure des rémunérations* ».

#### Nicole ROTH

La dernière phrase (« *la possibilité de raccourcir les délais de mise à disposition de certaines statistiques détaillées sur la structure de rémunérations* ») me paraît un peu ambiguë. Je propose d'indiquer « des statistiques structurelles détaillées sur les rémunérations » dans la mesure où les DADS ne fournissent pas un détail très fin de la structure des rémunérations, les enquêtes Ecmoss permettant de le faire plus précisément.

#### Emmanuelle LATOUR, ministère des solidarités et de la cohésion sociale

Un des points transversaux des études présentées porte sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes. En dehors des exemples qui ont été cités, il peut être utile de rappeler, dans le contexte législatif actuel, qu'un plan d'action interministériel pour l'égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes est en cours de finalisation. Il porte sur quatre objectifs transversaux :

- l'exemplarité des pratiques de l'Etat en tant qu'employeur ;
- la production d'indicateurs sexués afin d'étudier les effets, en amont et en aval, dans les différents portefeuilles ministériels concernés, des politiques conduites sur les hommes et les femmes.

Il ne s'agit pas seulement de renseigner un tableau croisé décrivant un état général : cette variable permet de formuler des hypothèses d'analyse pour comprendre les inégalités professionnelles et salariales entre les hommes et les femmes. Il serait utile de rappeler cet enjeu majeur dans l'avis.



*A fortiori* lorsqu'il s'agit de salaires, ce paramètre ne constitue pas *[passage inaudible]*. Il s'agit d'une variable d'analyse des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes. Peut-être cet enjeu majeur pourrait-il être rappelé sous un chapeau.

### **Béatrice SEDILLOT**

Il existe aujourd'hui d'assez nombreuses études qui éclairent cette question des disparités hommes/femmes à travers les sources ECMOSS, DADS et à travers l'enquête Emploi, notamment. Introduire cette dimension dans l'avis laisse penser qu'il existe un déficit important de connaissances sur le sujet. Or les données sont assez nombreuses, notamment en ce qui concerne les écarts salariaux entre hommes et femmes. Il existe également des publications récentes sur le sujet.

### **Emmanuelle LATOUR, direction générale de la cohésion sociale**

Il s'agit moins d'ajouter une telle mention dans la deuxième partie de l'avis même si l'effort qui a été réalisé doit être souligné. Il constitue en soi un progrès, même si nous avons encore besoin d'analyses pour comprendre pourquoi les écarts... *[passage inaudible]*. Il s'agit d'obtenir de nouvelles statistiques sexuées détaillées pour les négociations, notamment sur les rémunérations dans les branches des services à l'industrie *[à vérifier, peu audible]*. Il s'agit d'un sujet de négociation obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, en application de l'article 99 de la loi portant la réforme des retraites.

Nous sommes là dans un contexte particulier et il faut saluer la production statistique en tant qu'aide à la décision.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

J'ai l'impression que l'amélioration statistique touche de nombreux domaines. Peut-être faut-il se féliciter d'un plus grand nombre de choses que ce à quoi l'avis fait référence.

### **Emmanuelle LATOUR, direction générale de la cohésion sociale**

La question des statistiques sexuées ne constitue pas une variable parmi tant d'autres. Il s'agit d'une approche transversale.

### **Florence JANY-CATRICE, université de Lille I**

A titre personnel et en tant que chercheur, la question m'intéresse. Il me paraît cependant délicat de discuter d'une proposition de complément d'avis, à propos d'un point sur lequel nous ne nous sommes pas étendus. Ce que nous avons étudié aujourd'hui relève, pour la plupart des sujets évoqués, des inégalités intra-entreprises. Or les plus grandes inégalités constatées entre hommes et femmes sur le marché du travail sont de nature inter-sectorielle. On ne peut, dès lors, limiter la question en focalisant l'avis sur la question des indicateurs sexués en entreprise. Nous risquerions de passer à côté de la majeure partie des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Je préférerais donc que nous laissions le projet d'avis en l'état et que nous mettions l'accent sur les services à la personne (qui seront évoqués au point suivant), dont 93 % à 97 % des salariés, selon les sources, sont des femmes. Il s'agit du secteur qui rémunère le moins ses salariés sur l'ensemble du marché du travail.

### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Cette conclusion me paraît extrêmement sage. Je vous propose d'en rester là.

## **Nicolas PROKOVAS, CGT**

Un aspect avait été mis en exergue dans le rapport Freyssinet et je souhaiterais qu'une mention soit ajoutée à ce sujet, dans l'avis, sauf opposition formelle. Il s'agirait d'ajouter « l'ensemble des revenus d'activité, notamment le revenu salarial ».

## **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Je crains que cet ajout n'affaiblisse la phrase considérée. Je vous propose de conserver la rédaction originelle.

*Le projet d'avis est adopté.*

### **III. Les services à la personne**

#### **1. Les conclusions et recommandations du groupe de travail**

#### **Christel COLIN, DARES**

##### *a. Préambule*

Le rapport public de 2010 de la Cour des Comptes comportait une partie relative à la politique des services à la personne.

S'agissant des statistiques, il recommandait à l'Etat de charger le Cnis de formuler des propositions en vue de définir une méthode stable et partagée pour améliorer la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne. Lors de la réunion de la commission « Emploi, qualification et revenus du travail », en septembre 2010, avait été décidée la mise en place d'un groupe de travail inter-institutionnel. C'est des travaux de ce groupe qu'il sera ici question.

Le groupe de travail a associé la DARES, l'Insee, l'ACOSS, l'Agence nationale des services à la personne (ANSP), la Direction générale à la compétitivité, à l'industrie et aux services (DGCIS) et le groupe Ircem. Des réunions techniques ont eu lieu à compter de novembre 2010 ainsi qu'une réunion élargie, en septembre 2011, avec un cercle plus large de producteurs et d'utilisateurs de données relatives aux services à la personne (au sein des administrations et parmi les chercheurs), ce qui répondait à une demande explicite du Cnis.

##### *b. Les sources statistiques*

Les services à la personne ne forment pas un secteur d'activité au sens usuel du terme. Ce secteur est avant tout défini par des textes juridiques et par le périmètre d'une politique publique. Il est difficile à cerner, de ce fait, au moyen des nomenclatures statistiques. La notion de services à la personne existe en tant que telle depuis la loi du 26 juillet 2005, qui énonce : « les activités de services à la personne sont les activités réalisées au domicile de la personne ou dans l'environnement immédiat de son domicile ». Un décret paru fin décembre 2005 liste les activités au titre desquelles les associations et les entreprises peuvent être agréées ou bénéficier des avantages associés au secteur. Ces 21 activités se répartissent en trois grands domaines : les services à la famille (garde d'enfants, soutien scolaire...), les services de la vie quotidienne (ménage, repassage, jardinage...) et les services aux personnes dépendantes (personnes handicapées et personnes âgées). Nous avons inclus les assistantes maternelles employées par des particuliers dans le champ des services à la personne, bien qu'elles travaillent à leur propre domicile, en raison d'une très forte proximité avec le reste de l'emploi direct.

Cette liste d'activités ne recoupe pas les postes de la nomenclature d'activité traditionnelle, même au niveau le plus fin. Nous ne parvenons pas, notamment, à retrouver le fait qu'elles s'exercent au domicile du particulier. Trois secteurs de la nomenclature d'activités française en vigueur couvrent largement les services à la personne : les activités des ménages employeurs de services domestiques, l'aide à domicile et l'accueil des jeunes enfants. Cette couverture est cependant imparfaite dans la mesure où elle forme un champ à la fois trop large et trop étroit. Ce champ inclut par exemple l'accueil des jeunes enfants dans les crèches, qui ne relève pas des services à la personne. Inversement, ce champ est trop étroit en ceci notamment qu'il repère mal les « nouvelles activités » qui se sont développées depuis 2005, par exemple le soutien scolaire et l'assistance informatique. Dans de tels cas, les organismes prestataires de services à la personne sont classés selon l'activité qu'elles produisent. Le soutien scolaire sera ainsi comptabilisé parmi les activités d'enseignement et l'assistance informatique parmi les services informatiques. Plus généralement, la difficulté réside dans le fait que les nomenclatures ne tiennent pas compte du lieu de fourniture du service.

Les emplois des services à la personne ne sont pas non plus en correspondance parfaite avec une liste de professions. Trois professions couvrent largement les emplois des salariés des services à la personne :

- les assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et familles d'accueil ;
- les aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales ;
- les employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers.

Comme pour les activités, la couverture assurée par ces trois secteurs est à la fois trop large et trop restreinte. Ainsi, les assistantes maternelles en crèche entrent, selon cette nomenclature, dans cette profession alors qu'elles n'entrent pas dans la catégorie des services à la personne. A l'inverse, certaines activités relevant des services à la personne, telles que les jardiniers ne sont pas comptabilisées dans cette liste de professions.

En conséquence, le suivi statistique du secteur ne peut pas s'appuyer sur les sources usuelles. Il s'appuie, dès lors, sur des sources administratives propres au secteur, qui renvoient à la manière dont il est structuré.

Les ménages utilisateurs de services à la personne peuvent employer des salariés en tant que particuliers employeurs ou recourir à des organismes prestataires, qui sont alors les employeurs des personnes intervenant à domicile. Dans le premier cas, les particuliers peuvent déclarer le recours à une personne par trois moyens : la déclaration à l'URSSAF (DNS), le chèque emploi service universel ou la déclaration d'une garde d'enfants au centre Paje emploi pour bénéficier de la prestation d'accueil du jeune enfant. Ces particuliers employeurs peuvent aussi passer par des organismes mandataires qui s'occupent alors pour leur compte du recrutement de l'intervenant et des formalités administratives.

Les données administratives propres au secteur présentent quelques caractéristiques qu'il faut rappeler. Il s'agit de données mensuelles pour les volets sociaux, trimestrielles pour les DNS. Il s'agit de micro-données par période d'emploi (période d'emploi, employeur, activité au cours du mois). La nature des informations disponibles dans les volets sociaux varie selon le mode de déclaration. Globalement, les informations sont un peu moins précises dans les DNS (mode de déclaration qui tend à décroître), qui n'indiquent pas, par exemple, une période d'emploi précise, à la différence des Cesu et des données « Paje ». Ces volets sociaux sont exploités par l'ACOSS, l'Insee et l'Ircem, qui y ont accès par des voies diverses et opèrent des traitements statistiques distincts. Mais les données statistiques relatives aux salariés des particuliers employeurs et aux particuliers employeurs s'appuient toutes sur ces volets sociaux et sur les informations qui y sont disponibles.

En ce qui concerne la branche des organismes, les sources sont les états mensuels d'activité (EMA) et les tableaux statistiques annuels (TSA) que remplissent les organismes de services à la personne (OSP). Il s'agit de données fréquentes et agrégées par établissement, ce qui ne permet pas de disposer de données individuelles par salarié. En ce qui concerne les états mensuels d'activité, les données recueillies portent (en distinguant les rôles de mandataire et prestataire) sur le nombre d'heures, les effectifs et la masse salariale totale. Les tableaux statistiques annuels sont un peu plus détaillées et fournissent notamment une ventilation des heures réalisées au cours de l'année en fonction des 21 activités. Ils indiquent également quelques caractéristiques des personnels prestataires ainsi que la masse salariale et le nombre de particuliers clients.

### c. Les exploitations des sources

#### Christel COLIN

Au-delà des sources elles-mêmes, le mandat du groupe de travail prévoyait d'identifier les exploitations des sources. Trois institutions (l'ACOSS, l'Insee et l'Ircem) exploitent les volets sociaux avec des différences identifiées grâce aux travaux du groupe. Ces différences portent d'abord sur l'alimentation. L'ACOSS s'alimente auprès du Centre national Cesu, du centre Pajemploi et des URSSAF pour les DNS. L'Insee et l'Ircem s'alimentent auprès de la Cnav pour récupérer les données des volets sociaux. En complément de ces derniers, l'Ircem utilise également des données qui lui sont transmises par les URSSAF. Ces éléments permettent notamment d'effectuer des contrôles d'exhaustivité et de compléter le champ DNS.

Les différences de traitement par les trois institutions portent également sur la nature des informations détenues. En DNS, par exemple, l'ACOSS ne dispose pas des informations relatives aux salariés (nom, prénom, adresse, numéro de sécurité sociale). L'Insee ne dispose pas des titres de travail simplifié (équivalent du Cesu dans les départements d'outre-mer) ni du taux de salaire horaire net si la déclaration est au forfait. Il existe une possibilité permettant d'opter pour le forfait, auquel cas les cotisations sont calculées sur la base du Smic. L'Ircem ne dispose pas non plus du taux de salaire horaire net en cas de déclaration au forfait. Il dispose des titres de travail simplifié des départements d'outre-mer depuis peu.

Il existe aussi des différences dans les objectifs poursuivis au travers des traitements effectués par les trois organismes. L'Insee réalise des traitements au sein de la chaîne « particuliers employeurs », qui visent à :

- compléter le champ de ses estimations d'emploi (l'emploi salarié « classique », suivi grâce aux bordereaux récapitulatifs de cotisations) ;
- enrichir les données individuelles des DADS ;
- convertir les données relatives aux particuliers employeurs au « format » DADS ;
- disposer de données territorialisées sur l'emploi à un niveau très fin.

L'Ircem, qui gère les droits des salariés en matière de prévoyance, a également des objectifs opérationnels concrets. Il est particulièrement soucieux, de ce fait, de la qualité et à l'exhaustivité des données.

L'ACOSS opère des traitements qui visent essentiellement à produire des données statistiques sur le champ spécifique des services à la personne dans le souci de produire une information précise et détaillée, y compris sur le plan conjoncturel.

Il existe enfin des différences dans la diffusion des données. Les données issues de la chaîne « particuliers employeurs » de l'Insee alimentent différents fichiers de l'Insee tels que le fichier détail trimestriel pour les estimations trimestrielles d'emploi. Elles alimentent aussi de nouvelles sources statistiques telles que les DADS « grand format », qui visent à élargir le format des DADS en y ajoutant les postes des volets sociaux des particuliers employeurs et les postes des agents de l'Etat. Ces données seront très utiles, dans le champ qui nous concerne, pour effectuer des études de la multi-activité et notamment repérer les cas dans lesquels des salariés employés par des particuliers employeurs travaillent également pour le compte d'organismes prestataires. Le fichier « particuliers-employeurs – périodes anonymisées » permet aussi d'effectuer des études de la multi-activité au sein du champ « particuliers employeurs », avec un plus grand degré de détail que précédemment puisque les emplois y sont découpés de manière plus fine. L'Insee ne diffuse pas, pour l'instant, de série relative à l'emploi dans les services à la personne. Il a diffusé plusieurs études importantes sur les salariés des particuliers employeurs, avec une analyse des heures, de la rémunération et de la multi-activité. L'ACOSS diffuse des publications conjoncturelles trimestrielles et une publication de bilan annuel. L'Ircem opère également des traitements statistiques afin d'établir les « chiffres de la profession ». Il s'agit notamment des effectifs au 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année et sur l'ensemble de l'année et de quelques caractéristiques relatives aux salariés. Ces éléments sont repris par la Dares dans une publication annuelle de synthèse.

Les exploitations des états mensuels d'activité (EMA) et les tableaux statistiques annuels

Jusqu'aux données relatives à 2008, les états mensuels d'activité (EMA) étaient transmis aux directions départementales du travail. La DARES recueillait auprès de ces dernières les comptages issus des EMA.

S'agissant des tableaux statistiques annuels, ils étaient transmis sous forme papier aux directions départementales du travail et la DARES les faisait saisir puis les exploitait.

Pour les données portant sur les années postérieures à 2008, les EMA et TSA sont saisis dans l'extranet nOva mis en place par l'Agence Nationale des Services à la Personne, qui recense l'ensemble des organismes et rassemble les données des EMA et TSA. La DARES expertise les données saisies et définit avec l'Agence des services à la personne les règles d'imputation des non-réponses ainsi que des règles de correction des données aberrantes. Ces travaux sont en cours mais en bonne voie de finalisation.

Par ailleurs, des restitutions sont prévues dans nOva par l'ANSP pour les administrations (essentiellement les deux tutelles). La DARES diffusait et diffusera les données sur les heures et les effectifs des organismes dans le tableau de bord mensuel départemental des politiques d'emploi.

Enfin, elle réalise une publication de bilan annuel dans le champ complet des services à la personne (particuliers employeurs et organismes).

#### *d. Les doubles comptes et la multi-activité*

Deux grandeurs sont susceptibles de présenter des doubles comptes, du fait de la multi-activité : le nombre de salariés travaillant dans les services à la personne et le nombre de personnes qui ont recours aux services à la personne. S'agissant des salariés déclarés par les particuliers employeurs, il peut exister des doubles comptes car un salarié a souvent plusieurs employeurs. Par ailleurs, les employeurs peuvent déclarer un salarié donné par plusieurs types de circuits déclaratifs. L'ACOSS ne peut éliminer les doubles comptes au sein de la DNS puisqu'elle ne dispose pas des informations relatives aux salariés. Elle ne peut pas non plus les éliminer entre la DNS et les autres circuits déclaratifs. En revanche, l'Insee et l'Ircem éliminent tous les doubles comptes sur la base du NIR, ce qui permet d'avoir une vision du nombre de personnes physiques travaillant dans le secteur et pas seulement du nombre de postes de travail. On a pu estimer qu'en 2010, il y avait 7 à 8 % de NIR présents dans plusieurs circuits déclaratifs, cette proportion étant en baisse tendancielle forte puisqu'elle était de 23 % en 2006.

S'agissant des salariés déclarés au sein des organismes, la difficulté réside dans le fait que les états mensuels d'activité et les tableaux statistiques annuels ne permettent pas d'éliminer les doubles comptes car ils fournissent des données agrégées. Une piste consisterait à isoler les DADS des OSP sur la base de leur Siret afin d'obtenir des données par période d'emploi et de déterminer si un salarié donné travaille pour plusieurs organismes. La DARES a commencé à effectuer cet appariement sur la base des « DADS grand format » 2009. Il pose néanmoins une difficulté : il n'est pas possible d'isoler, dans la DADS, les salariés travaillant effectivement dans les services à la personne parmi les salariés des organismes de services à la personne, étant entendu que le personnel de ces organismes comprend aussi du personnel administratif. Les effectifs des CCAS comptent par exemple des effectifs très larges.

Si l'on veut dénombrer les salariés dans le champ complet des services à la personne, il existe des doubles comptes qu'il n'est pas possible d'éliminer mais que l'on peut évaluer sur la base des DADS « grand format ». Les informations partielles sur la base des enquêtes et évaluations actuelles suggèrent que ces doubles comptes sont loin d'être négligeables, notamment entre particuliers employeurs et salariés des OSP.

Il existe aussi des doubles comptes dans le dénombrement des particuliers qui recourent aux services à la personne. Pour les particuliers employeurs, nous pouvons éliminer des doubles comptes au sein de chaque circuit déclaratif et non entre deux circuits déclaratifs. Si un employeur déclare un salarié au titre du Paje et un autre salarié au titre du Cesu, par exemple, le salarié sera comptabilisé deux fois car les particuliers ont des numéros de compte différents dans chaque circuit : l'on dénombre des « comptes » et non des employeurs. Pour les particuliers clients d'organismes prestataires, l'information n'étant disponible que dans des données agrégées, il faudrait recourir à des enquêtes ponctuelles qui permettraient de mesurer l'ampleur des recours à

plusieurs organismes. S'agissant du champ complet des services à la personne, il existe des doubles comptes dans les données publiées. Ils ont plusieurs origines : au sein des particuliers employeurs si recours à plusieurs circuits déclaratifs, au sein des clients d'organismes et entre les deux. Là aussi, il faudrait probablement recourir à des enquêtes ponctuelles pour les mesurer.

#### *e. Les caractéristiques des emplois et des salariés*

Le mandat du groupe de travail insistait enfin sur les caractéristiques des emplois et des salariés. Nous pouvons tirer des enseignements des données administratives du secteur, notamment pour les salariés des particuliers employeurs car nous disposons de données individuelles, ce qui permet de calculer des moyennes mais aussi d'analyser la dispersion des situations. Pour les salariés des OSP, en l'absence de données individuelles, seule une répartition selon quelques caractéristiques peut être obtenue. L'on peut utiliser les DADS grand format pour caractériser les salariés des organismes. Nous retrouvons alors les mêmes variables (sexe, âge, catégorie d'emploi, nombre d'heures, nombre d'employeurs, etc.).

Ceci a été fait notamment sur le champ complet dans le cadre d'un co-investissement de l'Insee et de la Dares qui a visé notamment à réaliser des études régionales.

L'autre piste consiste à utiliser les enquêtes auprès des ménages, notamment l'enquête « emploi » de l'Insee, qui constitue une source très riche et largement accessible. Elle permet de repérer des champs proches des services à la personne, même s'ils sont imparfaits. Un mode de repérage est proposé dans le rapport, basé d'abord sur la profession, croisée avec le type d'employeur (particulier, entreprise, association, etc.), éventuellement combinées avec le secteur d'activité de l'employeur. Il s'agit d'une approche pertinente pour une description des salariés, qui permet de connaître des variables qui ne sont pas disponibles dans les sources administratives. En revanche, elle s'avère imparfaite pour chiffrer le volume d'emploi dans les services à la personne. D'autres sources peuvent être intéressantes, notamment pour analyser le recours aux intervenants peuvent permettre de mesurer les conditions de travail et les caractéristiques des emplois. La Drees avait effectué des enquêtes auprès des intervenants au domicile de personnes fragilisées. Le BIPE réalise par ailleurs des enquêtes pour l'Agence nationale des services à la personne sur le type d'activité, par exemple.

#### *f. Recommandations*

Les premières propositions concrètes ont visé à préciser quelles données retenir pour le suivi du secteur. S'agissant du suivi des heures, il n'existe pas de doubles comptes : on fait la somme des heures relatives aux organismes et aux particuliers employeurs. Pour disposer de données homogènes, l'on peut privilégier une approche par les heures rémunérées. Le groupe recommande plutôt de s'appuyer, pour les particuliers employeurs, sur les données de l'ACOSS ou sur celles de l'Ircem après majoration de dix pour cent des heures en Cesu. Nous recommandons également de se limiter au champ extérieur aux assistantes maternelles car pour celles-ci, les heures ne sont pas déclarées en DNS et les heures en Paje ne constituent pas un réel temps de travail : il s'agit d'heures rémunérées « enfants ». Si l'assistante maternelle garde deux enfants, les heures comptabilisées s'additionnent. Or elles gardent généralement plusieurs enfants simultanément.

Le rapport comporte des graphiques permettant de mettre en perspective les séries trimestrielles issues des traitements réalisés par l'ACOSS, par l'Insee et par l'Ircem. Ces séries, ainsi que l'analyse des concepts, ont permis de détailler les recommandations en termes de suivi. Le graphique qui présente les heures rémunérées par les particuliers employeurs montre que les séries ACOSS et Ircem, après la revalorisation des heures de Cesu de 10 %, sont extrêmement proches. Les données provisoires relatives aux EMA mettent en évidence une assez forte rupture de série au moment du changement de système d'information en 2009.

Pour chacune des variables (heures rémunérées, masse salariale, effectifs, suivi du nombre de particuliers), nous avons formulé des recommandations concrètes afin d'indiquer la source qui nous semblait la plus pertinente. Pour le suivi des effectifs salariés des particuliers employeurs, il s'agit de s'appuyer sur les données qui éliminent le mieux les doubles comptes, c'est-à-dire plutôt les données de l'Ircem ou de l'Insee, même si ces dernières n'offrent pas une profondeur de champ optimale.

Le point sur lequel le groupe a le moins avancé reflète une difficulté méthodologique : même en rapprochant au mieux les notions, en additionnant par exemple les salariés des particuliers employeurs dans les données de l'Ircem c'est-à-dire les salariés qui ont travaillé au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre sans double compte, ce qui dénombre des personnes physiques, avec le chiffre des salariés des organismes prestataires au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre, c'est-à-dire à des données agrégées qui comportent des doubles comptes, on n'a pas un concept homogène, puisqu'on additionne un nombre de personnes physiques avec un chiffre qui représente un nombre de postes. L'une des questions du mandat, qui visait à mesurer les créations d'emplois, au sens usuel, dans les services à la personne, n'a donc pas pu recevoir de réponse. Nous ne pouvons pas, à ce stade, nous rapprocher complètement des concepts utilisés dans les estimations d'emploi de l'Insee, qui comptabilisent des personnes en emploi et non des postes de travail. On ne peut donc évaluer rigoureusement la part des créations d'emploi liée aux services à la personne. Il faut éviter les comparaisons hâtives, qui comparent des choses non comparables.

Ces différentes recommandations qui portent sur les préconisations de choix de sources seront mises en œuvre lors de la prochaine communication de synthèse de la Dares, prévue à la fin du 1<sup>er</sup> semestre. D'autres recommandations portent sur la qualité de nOva (base qui recense désormais l'ensemble des organismes). Une exigence de qualité pèse sur cette base, tant pour gérer les organismes que pour produire les statistiques et les études. Il faut aussi prendre garde à ne pas confondre le suivi du nombre d'organismes recensés dans nOva avec la mesure de l'activité du secteur, puisqu'il peut y avoir des organismes qui n'ont pas d'activité ou qui ne comptent aucun salarié. Une autre amélioration consistera à développer les chiffrages des doubles comptes afin de produire une estimation sans double compte du nombre de salariés travaillant dans les services à la personne. Les sources nouvelles et notamment les DADS grand format constituent une piste importante en ce sens. Des enquêtes ponctuelles pourraient s'y ajouter afin de recenser les particuliers qui recourent à plusieurs organismes.

Cela nécessite aussi de poursuivre la réflexion sur le repérage des salariés des OSP dans les DADS.

Le groupe a aussi recommandé de poursuivre l'étude des caractéristiques des emplois et des salariés. Des travaux intéressants ont été réalisés récemment par l'Insee mais il faudrait continuer d'utiliser les volets sociaux et les DADS sous cet angle. Une autre piste consisterait à utiliser d'autres sources disponibles, notamment l'enquête Emploi. Une dimension importante porte sur la qualification et l'expérience des intervenants. Peut-être l'exploitation des bilans annuels saisis dans nOva constituerait-elle une piste intéressante. Améliorer la connaissance des activités est nécessaire dans la mesure où il n'existe une ventilation des activités que pour les heures des organismes. Il faudrait, pour ce faire, enrichir les volets sociaux.

Les dernières recommandations portaient sur la clarification et la facilitation de l'accès aux données, notamment pour les chercheurs et les sources nouvelles (DADS grand format et données de nOva). Nous allons travailler avec l'Agence des services à la personne afin de revoir la convention qui lie la Dares et l'ANSP et permettre de mettre à la disposition des acteurs concernés des données relevant d'un champ plus large que celui que constituent la DARES et l'Insee.

Enfin, ces travaux ont montré que les échanges au sein des différents producteurs étaient essentiels. Il nous semble important de les poursuivre et nous souhaitons mettre en place une coordination accrue et tenir régulièrement des réunions d'échange :

- d'une part sur les aspects statistiques entre les différents producteurs et diffuseurs d'informations statistiques, sur la base d'un tableau de synthèse partagé d'indicateurs-clés ;
- d'autre part entre les diverses institutions qui ont des projets d'étude ou font émerger des besoins d'étude afin de contribuer à l'amélioration de la connaissance du champ.

## 2. Introduction à la discussion

**Florence JANY-CATRICE, université de Lille I**

### *a. Préambule*

Le champ des services à la personne semble souvent, vu de l'extérieur, facile à circonscrire. Or il s'agit d'une réalité extrêmement récente. On a longtemps parlé d'emplois familiaux ou de services personnels et domestiques. La notion de services à la personne date de 2005, à partir d'un regroupement décidé par le niveau politique d'activités disparates, dont l'analyse et les mesures posent plus de difficultés qu'il n'y paraît au premier abord, ce que Christel Colin a très bien montré. C'est l'une des raisons de l'intérêt de ce travail, qui a été réalisé avec une précision inédite par le groupe inter-institutionnel, dont le rapport fera sans nul doute date parmi les usagers, dont je fais partie.

Aujourd'hui, les services à la personne regroupent 1,1 à 2 millions d'emplois. Le plus bas de ces chiffres nous est fourni par l'enquête « emploi », à partir d'une approche multi-critères de données portant sur la profession et la nature de l'employeur. Le chiffre le plus élevé est fourni par le cabinet de conseil BIPE, auquel l'Agence nationale des services à la personne délègue une partie de l'activité statistique, en particulier pour la prospective.

Ce premier constat appelle au moins deux réactions. Que l'on retienne la fourchette basse ou haute (1,1 million ou 2 millions), le volume d'emplois, dans le champ des services à la personne, représente trois à cinq fois plus d'emplois que l'industrie automobile. Il représente un tiers à la moitié de l'ensemble de l'industrie. Il s'agit donc d'une réalité sociale à prendre avec le plus grand sérieux. Dans le même temps, la largeur de l'estimation rend compte d'une incertitude à hauteur de 900 000 emplois. Il s'agit sans doute d'un triste record que détient ce secteur. Les raisons d'une marge d'incertitude aussi vaste ont été soulignées et je vais y revenir. Ces raisons sont multifactorielles. C'est tout l'intérêt du rapport que d'avoir suggéré des pistes pour améliorer ce cadrage. Je me limiterai à deux facteurs explicatifs qui sont d'ordre différent. L'un est spécifique aux services à la personne. Il tient au périmètre déclaré politiquement. L'autre est lié à la nature des emplois.

### *b. Le périmètre des services à la personne*

La difficulté à saisir le périmètre des services à la personne fournit l'occasion de rappeler que la délimitation de ce champ relève d'une logique fiscale et politique et non d'une dynamique statistique, historique ou institutionnelle. Sans doute aurait-on pu s'interroger en amont, lorsque le Cnis s'est emparé de cette demande de la Cour des Comptes, afin de savoir dans quelle mesure et jusqu'où il fallait favoriser l'institutionnalisation d'un secteur aux frontières discutables, qui regroupe des activités de confort et d'action sociale dans le même ensemble. La question dépasse amplement la discussion de ce jour. Il faut cependant prendre conscience d'une certaine résistance à la construction d'un nouveau secteur, qui est par exemple visible dans la difficulté d'élaboration des conventions collectives du champ des services à la personne parmi les entreprises à but lucratif. Nous avons également vu qu'un certain nombre de chercheurs, dont je fais partie, avaient alerté les autorités compétentes quant à cet éclectisme, en particulier dans un ouvrage que nous avons publié en 2009 intitulé « les services à la personne ». Cette résistance dit quelque chose de la dynamique à laquelle la statistique participe à sa manière, en tant que force de légitimation et d'institutionnalisation.

Le rapport insiste sur la grande variété des sources à notre disposition, (Insee, Ircem, ACOSS, DARES, ANSP) pour capter ce nouveau périmètre. Si cette hétérogénéité de sources fonde l'espoir de mieux rendre visible ce champ, elle me semble aussi le symptôme de son caractère très disparate. Cette variété peut aussi rendre compte du fait que les services à la personne constituent un lieu important dans lequel se fabriquent des politiques sociales très différentes (politiques de la petite enfance, politiques d'accompagnement des personnes âgées dépendantes, etc.). Plus généralement, les services à la personne ont constitué le lieu d'expérimentation de politiques de création d'emplois, avec des dispositifs *ad hoc*. Le cas le plus exemplaire est celui des chèques emploi service universels, dispositif qui fabrique aussi un nouveau rapport à l'emploi.



Les sources référencées sont principalement d'ordre administratif. Elles sont donc doublées d'une forme d'instabilité intrinsèque liée aux contingences de l'administration. Le rapport souligne la difficulté de l'élaboration d'une statistique homogène dans ce périmètre. Comme l'a rappelé Madame Colin, il n'existe pas de convention statistique donc il ne peut y avoir de nomenclature unique. Il existe une variation autour de l'inclusion (ou non) de l'importante profession des assistantes maternelles, lesquelles ne sont pas retenues dans le champ du décret des services à la personne, ce qui infléchit le nombre d'emplois et la durée moyenne des emplois. Les assistantes maternelles constituent en effet la seule profession, parmi ces emplois, qui bénéficient d'un temps long de travail.

Des activités ne peuvent être distinguées selon qu'elles sont réalisées dans un espace de travail dédié ou au domicile de l'utilisateur.

Tel est le cas du soutien scolaire à domicile dans l'éducation (qui est « noyé » dans l'ensemble de l'éducation) ou de la coiffure de personnes âgées à domicile (qui est comptabilisée au titre des activités de coiffure). Ces difficultés ne concernent que 20 % des emplois si l'on accepte de se limiter à l'usage de l'enquête « emploi ». Nous pourrions toutefois discuter de l'importance relative d'une telle proportion.

Sur ces points, le rapport offre une grande richesse de propositions de consolidation des sources statistiques (croisement minutieux de critères, appariement, redressement...), avec des conséquences non négligeables, parfois, dans les résultats selon les conventions statistiques qui seraient retenues. Je souligne en particulier deux innovations. Il s'agit en premier lieu des DADS grand format, qui visent à élargir les données aux salariés des particuliers employeurs. Ce projet est particulièrement intéressant car les DADS ont toujours constitué un appui important pour l'étude de l'emploi et des salaires. Elles fourniraient l'occasion de rendre visibles les emplois sous cet angle et il existe un besoin important de connaissance des revenus salariaux des salariés du champ des particuliers employeurs. Dans le même temps, l'intégration des emplois de ce champ dans les DADS s'accompagne de conventions de méthodes. Si j'ai bien compris, le traitement choisi consiste à faire entrer ces situations d'emploi particulières dans des formats préétablis par les DADS, qui représentent le salariat classique, avec des conventions dont nous pourrions discuter pour reconstituer des données. Par exemple, la difficulté à capter des informations administratives précises sur les durées d'emploi conduit à retenir dans les DADS une période minimale d'emploi qui serait le trimestre, quel que soit le nombre d'heures travaillées au cours du trimestre. Sans doute ce choix reflète-t-il le caractère volatil ou parcellaire que l'on prête à ces emplois. En bref, il s'agit d'innovations tout à fait utiles, même si elles nécessitent toujours des contorsions de la statistique pour prendre en compte des situations dites atypiques, qui se développent.

### *c. Les vertus heuristiques du rapport*

L'autre facteur qui est source d'incertitude tient à la nature des emplois des services à la personne, qui interrogent plus généralement la statistique publique d'estimation de l'emploi et de ses caractéristiques. Les vertus heuristiques du rapport, au-delà des services à la personne, sont évidentes et multiples pour la statistique publique. Ce rapport montre à quel point ce qui se joue va bien au-delà d'un simple questionnement sectoriel, pour se demander qu'est-ce qu'une profession, qu'est-ce qu'être en activité et ce que signifie être dans l'emploi en 2011 ? Tout se passe comme si, en quelque sorte, les mutations à l'œuvre dans le champ des services à la personne préfiguraient des mutations bien plus profondes de l'emploi et du travail et ouvraient des controverses (dont nous devons débattre), qui remettent en cause une partie des compromis sur lesquels reposent les conventions statistiques de mesure.

Les emplois décrits et mesurés sont des emplois féminins qui se conjuguent au temps partiel. L'enquête « emploi » permet de noter que bien qu'à temps partiel, voire à temps très partiel, dans 49 % des cas, les aides à domicile et les employés de maison sont le seul pourvoyeur de revenus du ménage. On ne peut donc plus du tout considérer qu'il s'agit d'emplois d'appoint. La question de la durée du travail était d'ailleurs présente dans le mandat du groupe de travail inter-institutionnel, sous l'angle assez technique de la « quotité » de travail.

La spécificité de la nature de l'emploi ne se limite pas au temps partiel, même si les liens avec le temps partiel sont, de mon point de vue, étroits. Il s'agit de tout ce qui a trait à la multi-activité, au multi-emploi, à la multiplicité des employeurs ou des conventions collectives, y compris pour les mêmes salariées, qui travaillent parfois sous le régime de trois conventions collectives dans la même journée. Je dis « elles » car il s'agit de

femmes à 93 % ou 97 %. Il ne s'agit pas de questions disjointes. Dans le champ des aides à domicile et des employés de maison, c'est bien en raison du temps partiel que les salariés sont incités à construire une juxtaposition d'activités qui, mises à bout, peuvent les faire entrer dans un emploi rémunérateur plus ou moins stable.

En guise d'illustration, je vais m'attarder sur la question des multi-employeurs même si chacune de ces caractéristiques pose des questions délicates pour la mesure. Dans l'enquête « emploi », cette situation de multiplicité d'employeurs est prévue et il en est rendu compte statistiquement.

Cependant, pour poursuivre dans le questionnaire sur la nature des emplois occupés, lorsqu'il y a plusieurs employeurs, l'enquête « emploi » exige que les répondants soient en mesure d'énoncer qui ils considèrent comme leur employeur principal. Les difficultés, ici, se conjuguent avec des intensités différentes. Elles avaient déjà été soulignées dans un magnifique travail de Chol et Viger (DARES) repris dans un article paru en 2007, à partir d'une exploration des difficultés statistiques de mise en lumière des emplois à temps partiel des services à la personne. Le statut même d'employeur principal n'a pas toujours de réalité dans ce secteur. Lorsqu'une salariée cumule 8 à 10 clients qui sont à la fois clients et employeurs, cette réalité n'a plus de sens. Chol et Viger avaient montré qu'un tiers des aides à domicile n'avaient aucun employeur principal, en conséquence de quoi nous n'avons aucune information sur les critères des emplois qu'elles occupent. En effet, si l'absence d'employeur principal est prévue dans le questionnaire, l'absence de réponse concernant l'employeur principal conduit l'enquêteur à renoncer à poser des questions sur les caractéristiques des emplois. Ce sont donc des emplois d'une très grande précarité, sans doute, et qui échappent pour partie à l'enquête « emploi », tout comme une partie des conditions de travail échappe aussi à des activités réalisées au sein du domicile du particulier. Là aussi, des efforts de recherche, couplés à une statistique adéquate, devraient être accentués.

Nous pourrions ajouter d'autres caractéristiques spécifiques qui dépassent les services à la personne. La volatilité de l'emploi, énoncée en page 20 du document préparatoire, qui est liée aux situations de temps partiel particulièrement court, à la rotation des salariés, à la situation d'activité occasionnelle ou encore aux variations saisonnières. Tous ces aspects marquent le champ des services à la personne. Ces situations rendent l'emploi volatil et peut-être de plus en plus liquide. Bricoler son emploi, c'est accepter de recommencer à zéro lorsque l'usager est décédé (auquel cas l'employeur est décédé) ou lorsqu'il licencie, voire lorsque la situation est insoutenable, ce qui a pour corollaire des temps de latence. Cette volatilité rend variable le dénombrement des emplois suivant les conventions (volume annuel vs. dénombrement en fin de trimestre). Il invite aussi à revisiter d'autres questions, par exemple l'ancienneté dans les indicateurs d'emploi. Que signifie avoir de l'ancienneté lorsqu'on est « aide à domicile », sous le statut de particulier employeur ? Selon les conventions collectives, l'on recommence à zéro dans la grille de salaire à chaque nouvel employeur. Comment ces personnes répondent-elles à l'enquête « emploi » lorsqu'on les interroge quant à leur niveau de salaire ? J'aurais pu m'appesantir sur les questions visant à savoir ce qu'est une profession et ce qu'est un emploi. Les annexes fournissent de nombreux questionnements et de très riches précisions sur ces sujets.

#### *d. Conclusion*

Les conclusions du groupe de travail et du rapport peuvent être qualifiées d'optimistes. Il est vrai que de réelles avancées sont à noter, en particulier avec la DADS « grand format ». Je voudrais me réjouir, en tant que chercheur et usager de la statistique, du fait que la base nOva, élaborée par l'Agence nationale des services à la personne à partir des statistiques antérieurement fournies par la DARES, soit accessible prochainement aux chercheurs, après trois années sans aucun accès à ces statistiques importantes pour répondre à des questions relatives à la restructuration drastique du champ. Il n'aura échappé à personne que les associations sans but lucratif se trouvent dans un état de fragilité économique souvent insoutenable. Des faillites et redressements judiciaires ont lieu partout en France et pour le moment, seules des observations de terrain sont possibles sur cet aspect crucial.

Nous sommes sans doute confrontés à des choix mais ceux-ci ne sont pas nécessairement contradictoires. Une première piste (c'est le choix du rapport de Madame Colin) consisterait à passer un temps important à réunir statistiquement des activités très diverses, sur la base de l'appariement de bases d'origine administrative, dont les redressements sont parfois conséquents, avec des doubles comptes délicats et sous

le coup d'une incertitude : l'action d'un gouvernement peut toujours être défaits par un autre gouvernement. Il s'agit d'une liste contestée d'indicateurs se rapportant à 21 activités. Elle donne lieu à une résistance, en particulier du fait des organisations syndicales. L'on pourrait aussi, parallèlement ou en lieu et place de cette première piste, ouvrir un volet de recherche sur la façon dont la statistique du 21<sup>ème</sup> siècle pourrait mieux tenir compte des situations d'emploi et de leur qualité que l'on rencontre dans les services à la personne.

Il s'agit de situations très éloignées des conventions de l'emploi fordiste sur lesquelles le système statistique s'est développé en large partie. Il serait souhaitable que celui-ci rende davantage compte de situations dans lesquelles chacun devient un peu entrepreneur de soi et doit bricoler ses bouts d'emploi.

Dans ce second cas, le rapport, et le Cnis, pourrai(en)t constituer l'opportunité d'ouverture d'une réflexion autour de l'enquête « emploi ». Peu importe qu'Eurostat ne soit pas d'accord. Nous pourrions interroger les pratiques souvent délicates auxquelles sont inévitablement soumis les enquêteurs de l'enquête « emploi » lorsqu'ils cherchent à faire entrer dans des cases des situations qui dépassent les nomenclatures. Devraient être interrogées les manières de mieux tenir compte du temps partiel, des situations de multi-activité, de multi-employeurs, de construction individuelle de bouts d'emploi, de l'emploi volatil. Il faut enfin mieux tenir compte des spécificités du travail à l'abri de l'Inspection du Travail (laquelle ne peut intervenir auprès des particuliers employeurs) et mieux tenir compte des frontières poreuses avec des situations atypiques d'auto-entrepreneuriat et avec le travail au noir. Bref, il s'agirait d'éclairer une partie du précaire et de l'emploi post-fordiste, que nous peinons encore à mettre au jour sous toutes ses facettes alors que, comme d'autres usagers, nous avons besoin, en tant que chercheurs, de cette visibilité. Plus généralement, nous pourrions réfléchir collectivement à la manière dont la statistique publique pourrait favoriser la reconstruction d'une convention sur ce qu'est un emploi ou peut-être des conventions sur différents états possibles de l'emploi.

### 3. Débat

#### **Pierre-Malo HECQUET, délégué national CFE-CGC, administrateur de l'Agence nationale des services à la personne (ANSP)**

Je voudrais remercier Madame Colin pour son rapport et Madame Jany-Catrice pour son introduction. Les entreprises sont des employeurs au travers du financement des chèques emploi-service. Il existe là une « niche » qu'il eût été intéressant d'explorer plus avant. Lorsque le taux de chômage atteint 60 % dans la branche 15-24 ans, ce qui est le cas par exemple à La Réunion, il faut faire feu de tout bois. Les services à la personne constituent effectivement le principal employeur de France puisque l'artisanat regroupe 1 million de salariés. Il s'agit d'une activité encore très jeune, qui doit être « cadrée » au moyen d'une nomenclature et d'un certain nombre d'éléments. Le rapport qui a été élaboré constituera sans doute une aide en ce sens pour l'Agence nationale des services à la personne. L'avenir des services à la personne et des salariés concernés demeure toutefois entouré d'incertitudes. On ne peut, en tout état de cause, occulter cette activité qui permet à de nombreuses personnes de débiter dans l'emploi, d'être reconnues par la société et de « mettre le pied à l'étrier », parfois même à travers un CDI. Il ne faut pas négliger cette dimension, présente dans le RSA comme dans les services à la personne.

#### **Emmanuelle LATOUR, direction générale de la cohésion sociale**

Je voudrais saluer la qualité du rapport et de l'intervention de Madame Jany-Catrice. Ces questions touchent de façon assez fondamentale le fonctionnement de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), chargée de la mise en œuvre de ces politiques publiques. La DGCS saura utilement orienter sa réflexion en tenant compte de vos travaux.

#### 4. Proposition d'avis

##### **Dalila VIENNE**

Je vous donne lecture du projet d'avis : « Le Conseil salue l'important travail accompli pour dresser un état des lieux des sources disponibles sur les services à la personne et clarifier les traitements opérés par chacun des producteurs statistiques. Il salue également les efforts de la statistique publique pour mieux connaître ce secteur, notamment par l'intégration des particuliers employeurs dans les DADS grand format. Il demande cependant que l'effort d'expertise et d'amélioration de la qualité des sources se poursuive.

Il suivra avec attention la mise en œuvre des recommandations du groupe de travail, visant notamment à mieux évaluer les doubles comptes, mieux connaître les conditions d'emploi des salariés du secteur et améliorer la lisibilité de la diffusion de données sur le secteur. Il souhaite que ce travail ouvre une réflexion de moyen terme sur la façon dont la statistique publique mesure les mutations de l'emploi et des professions ».

Le Cnis initiera une réflexion sur les orientations de moyen terme 2014-2018, qui débutera par un bilan de la période 2009-2013 et se poursuivra, tout au long de l'année 2013, par une réflexion sur les possibilités de poursuite du travail au cours de la période suivante.

##### **Florence JANY-CATRICE**

Comme je l'ai indiqué, je suis plus intéressée par une exploration générale des mutations de l'emploi que par une analyse plus spécifique dans le champ des services à la personne.

##### **Jean-Christophe SCIBERRAS**

Comment le travail s'organisera-t-il au cours de la phase suivante ? Quel est le suivi qui est prévu ?

##### **Dalila VIENNE**

Il existe deux types de suivis. Le suivi des recommandations émises dans les rapports des groupes de travail est effectué au sein des commissions. Certains rapports, tels que le rapport de Foucauld et le rapport Freyssinet, peuvent faire l'objet d'un suivi pendant plusieurs années, eu égard à l'importance et à la portée des recommandations formulées. Les avis exprimés en commission sont proposés à l'assemblée plénière du Cnis, qui se réunit au mois de janvier et qui peut les amender avant de les entériner. Ces avis sont suivis dans le cadre des commissions selon un rythme annuel.

*Après un court débat, l'avis est modifié de la façon suivante :*

*« Le Conseil salue l'important travail accompli pour dresser un état des lieux des sources disponibles sur les services à la personne et clarifier les traitements opérés par chacun des producteurs statistiques. Il salue également les efforts de la statistique publique pour mieux connaître ce secteur, notamment par l'intégration des particuliers employeurs dans les DADS grand format. Il demande cependant que l'effort d'expertise et d'amélioration de la qualité des sources se poursuive. Il suivra avec attention la mise en œuvre des recommandations du groupe de travail, visant notamment à mieux évaluer les doubles comptes, mieux connaître les conditions d'emploi des salariés du secteur et améliorer la lisibilité de la diffusion de données sur le secteur. Il souhaite qu'au-delà de la question des services à la personne, ce travail ouvre une réflexion de moyen terme sur la façon dont la statistique publique mesure les mutations de l'emploi et des professions ».*

*Le projet d'avis est adopté.*

**IV. Demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951 formulées par la Dares, l'Insee**

**Pierre AUDIBERT**

L'article 7 bis qui figure dans la loi de 1951 stipule que l'Insee et les SSM accèdent aux sources administratives pour les traitements statistiques après avis du Cnis. Cet avis n'ayant pas été exprimé à ce jour, nous avons proposé une liste (qui figure en annexe) de récipiendaires et d'émetteurs d'informations.

*La commission rend un avis favorable.*

**V. Conclusion**

**Jean-Christophe SCIBERRAS**

Merci à tous. Je voudrais souligner l'effort collectif que nous devons consentir au cours de nos séances concernant la gestion du temps. Il me semble également important de mettre en perspective les finalités poursuivies derrière les travaux dont il est question au sein de la commission. Je livre ce propos à votre réflexion.

---

DOCUMENTS PRÉPARATOIRES

---

- Fiches descriptives des enquêtes présentées
- Fiches des demandes d'accès formulées au titre de l'article 7bis de la loi de 1951

---

AVIS FAVORABLES

---

**Avis d'opportunité pour les enquêtes présentées**

- Enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) 2014 – Insee .....40
- Enquête Génération 2010 – Cereq .....42
- Point d'information sur l'extension de l'enquête Conditions de travail 2012.....44
- Enquête trimestrielle ACEMO .....45
- Enquête annuelle ACEMO sur la Participation, l'Intéressement  
les Plans d'épargne entreprise et l'Actionnariat des salariés (PIPA) .....47
- Enquête annuelle ACEMO sur la négociation et la représentation des salariés .....49
- Enquête annuelle ACEMO sur les petites entreprises .....51

**Avis du Cnis à une demande d'accès formulée  
au titre de l'article 7bis de la loi du 7 juin 1951 modifiée**

- Formulées par la Dares, l'Insee, la Depp, la DGAFP, la DGCL, la Drees et le SOeS.....53

Paris, le 17 avril 2012 n°56 /D030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP)

---

*Type d'opportunité* : réédition d'enquête déjà réalisée.

*Périodicité* : environ tous les 10 ans.

*Demandeur* : Insee - Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS). Département de l'Emploi et des revenus d'activité (Dera).

Au cours de sa réunion du 26 mars 2012, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP).

L'enquête, programmée pour 2014, constituera la 7<sup>ème</sup> édition d'une série d'enquêtes réalisées tous les 10 ans environ depuis 1964 (et jusqu'à 2003 pour la précédente), grâce auxquelles ont été réalisés de nombreux travaux de référence sur la mobilité sociale, le rendement de l'éducation, l'égalité des chances, l'impact de la formation continue sur les carrières ou les transformations de la demande de travail par qualification.

Chacun de ces domaines pris séparément fait certes l'objet de sources alternatives d'information, mais comportant chacune des limites spécifiques. *A contrario* la force et l'originalité des enquêtes FQP résident à la fois dans la combinaison unique des cinq volets traditionnels du questionnaire (mobilité professionnelle, formation initiale, formation continue, origine sociale et revenus du travail) sur l'ensemble du champ d'utilité et dans la grande stabilité sur longue période du protocole de réalisation. FQP est en outre la seule enquête en France qui fournisse des informations sur la formation continue et la trajectoire professionnelle sur moyenne période (5 ans) pour différentes générations. Ces caractéristiques expliquent l'ampleur et la richesse des thèmes traités à partir de cette source.

C'est pourquoi le groupe de travail Moyen terme Insee sur la formation tout au long de la vie, la Cour des comptes, le Conseil d'orientation pour l'emploi ou le Cnis ont recommandé une nouvelle enquête en 2014. FQP répond à des besoins purement nationaux et ne fait pas l'objet d'un règlement européen ni d'une exploitation aux fins de la statistique européenne. La version 2014 s'attachera néanmoins à adopter les concepts européens en matière de formation. Deux groupes de conception du questionnaire ont été constitués réunissant des chercheurs et des chargés d'études de l'Insee, de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé), de la Depp (Direction de l'évaluation et de la prospective et de la performance du Ministère de l'éducation nationale), du Cereq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications), du CMH (Centre Maurice Halbwachs), du CEE (Centre d'études de l'emploi), de l'Ined (Institut national d'études démographiques) et du monde de la recherche.

La collecte, qui pourrait avoir lieu au printemps 2014, sera réalisée en face-à-face (Capi), sans réponse indirecte par « proxy » (sauf cas particuliers), sur les individus entre 21 et 65 ans résidant en France métropolitaine, avec une extension possible aux DOM (sauf Mayotte). La durée de passation du questionnaire devrait avoisiner 35 minutes. L'échantillon, de 25 000 à 30 000 personnes, sera conçu pour permettre un ou plusieurs appariements avec les panels de salariés DADS et de non-salariés, sous réserve de l'accord de la CNIL.



Le fichier national anonymisé de l'enquête sera diffusé, par l'intermédiaire du Centre Maurice Halbwachs, aux chercheurs qui en feront la demande. Les premiers résultats seront publiés sous la forme d'un *Insee Première* en 2015 et des études plus détaillées seront réalisées par la suite.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête y compris concernant les projets évoqués ci-dessus (extension aux DOM, appariement avec le panel DADS).

L'opportunité est accordée pour une durée maximale de cinq ans à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

Paris, le 17 avril 2012 n°57 /D030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### Enquête de cheminement tous niveaux de sortie du système éducatif Génération 2010

---

*Type d'opportunité* : réédition d'enquête déjà réalisée.

*Périodicité* : environ tous les 3 ans.

*Demandeur* : Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications (Céreq). Département des Entrées et Evolutions dans la Vie Active (DEEVA)

Au cours de sa réunion du 26 mars 2012, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête de cheminement tous niveaux de sortie du système éducatif, Génération 2010.

L'enquête, qui interrogera une cohorte d'individus ayant quitté pour la première fois le système de formation initiale en 2010, s'inscrit dans la continuité du dispositif « Génération » du Céreq mis en place à la fin des années 90 et constitué déjà de cinq cohortes. L'objectif général du dispositif est d'assurer une production régulière d'indicateurs standards d'insertion à trois ans des sortants du système éducatif, par niveaux et grands domaines de formation, y compris des indicateurs régionaux de base. Les enquêtes doivent permettre une analyse approfondie des parcours et des premières mobilités professionnelles et l'examen de la place et du rôle des mesures pour l'emploi ou la formation, en début de vie active.

Les apports des enquêtes Génération résident dans une large couverture du champ des sortants de formation initiale et dans une taille d'échantillon suffisante pour permettre des analyses fines par diplôme et spécialité. Contrairement à d'autres enquêtes d'insertion qui visent des publics segmentés, le dispositif Génération propose un questionnement, une méthodologie et un cadre d'analyse homogène pour tous, quels que soient leur parcours scolaire, les diplômes obtenus, les domaines et voies de formation.

L'enquête Génération 2010 décrira la situation des jeunes vis-à-vis du marché du travail (emploi, chômage, inactivité, reprise d'études) de façon détaillée mois par mois depuis la sortie de formation initiale en 2010 jusqu'à la date de l'enquête. Des extensions nationales ou régionales sur certaines sous-populations pourront faire l'objet de demandes avec élargissement concomitant de l'échantillon.

Une cohorte de sortants sur deux fait l'objet de ré-interrogations. La cohorte 2010, interrogée pour la première fois en 2013 (entre avril et juin), pourra l'être de nouveau en 2015, puis en 2017.

L'enquête Génération 2010 répond à des besoins purement nationaux. Si le Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé sont à l'origine de la demande, figurent aussi parmi les utilisateurs potentiels les acteurs publics de l'orientation et de l'insertion des jeunes, les acteurs de la formation professionnelle, les observatoires de branches, les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation, les chercheurs, etc.

Le Comité de Concertation comprendra des représentants des principaux partenaires institutionnels du Céreq (Depp ou Direction de l'évaluation et de la prospective et de la performance du Ministère de l'éducation nationale, Dares ou Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, Dgesco ou Direction générale de l'enseignement scolaire, Dgesip ou Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, Dgefp ou Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle), des partenaires sociaux (Medef, CFDT, CGT, FO, UNSA, ..) des représentants d'observatoires, d'organismes d'études et de recherche (Insee ou Institut national de la statistique et des études économiques, Cnptflv ou Conseil national pour la formation tout au long de la vie, Iredu ou Institut de recherche en économie de l'éducation, Orefq ou Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications de Lorraine, Centres associés au Céreq...).

L'enquête aura lieu aussi bien en France métropolitaine que dans les DOM. Les unités enquêtées seront des individus sortis d'une formation initiale en 2010 d'un établissement d'enseignement quel que soit le domaine ou le niveau de formation. Une base de sondage *ad hoc* sera constituée par collecte auprès des établissements de formation des fichiers d'élèves inscrits au cours de l'année scolaire 2009-2010.

La collecte devrait être réalisée entre avril et juin 2013 par téléphone avec saisie simultanée des réponses sur ordinateur (CATI). Parallèlement à la collecte par téléphone, une collecte par Internet pourrait être menée à titre expérimental, et des post-enquêtes sur la base des adresses électroniques demandées aux individus enquêtés. Le temps de passation du questionnaire (proche de celui de l'enquête Génération 2004 réalisée en 2007) sera de l'ordre de 20 minutes. Des appariements avec des sources administratives comme le Fichier Historique de Pôle Emploi ou les DADS de l'Insee sont envisagés dans une démarche exploratoire visant à réduire la charge de collecte.

Certaines phases de l'enquête seront confiées à des sociétés externes choisies selon la procédure officielle des marchés publics. L'ensemble des opérations seront suivies et contrôlées par « l'équipe gestion d'enquêtes » du Département des entrées et évolutions dans la vie active du Céreq.

L'exploitation des résultats sera principalement réalisée par le Céreq et son réseau de Centres Associés régionaux. Les résultats feront l'objet de publications dans les collections habituelles du Céreq (*Bref, Notes Emploi Formation, Quand l'Ecole est finie, RELIEF*) et sur son site Internet. Les premières publications (*Bref*) sont prévues à partir de début 2014. Les fichiers anonymisés d'enquête seront transmis au Centre Maurice Halbwachs pour mise à disposition auprès de la communauté des chercheurs.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête y compris concernant les projets évoqués ci-dessus (collecte par internet, réinterrogations).

L'opportunité est accordée pour une durée maximale de cinq ans à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

Paris, le 17 avril 2012 n°58/D130

**INFORMATION DU CNIS SUR L'EXTENSION DE L'ENQUETE CONDITIONS DE TRAVAIL 2012  
AUX TROIS FONCTIONS PUBLIQUES ET AU SECTEUR HOSPITALIER**

---

Au cours de sa réunion du 26 mars 2012, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a été informée de l'extension de l'enquête Conditions de travail 2012 aux trois versants de la fonction publique et au secteur hospitalier.

La commission a estimé que cette extension n'invalide pas l'avis d'opportunité délivré le 4 octobre 2010.

Paris, le 17 avril 2012 n°59 /D030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### **Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) enquête trimestrielle**

---

*Type d'opportunité* : reconduction d'enquête existante.

*Périodicité* : trimestrielle.

*Demandeur* : Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé) - Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles.

Au cours de sa réunion du 26 mars 2012, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête trimestrielle sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO).

L'enquête trimestrielle est au centre du dispositif d'enquêtes ACEMO. Elle fournit des indicateurs conjoncturels sur l'emploi salarié, la durée hebdomadaire de travail et l'évolution des salaires. A ce titre, elle répond à de nombreuses demandes émanant des institutions européennes (règlements 1165/98 sur les statistiques conjoncturelles, 450/2003 sur les indices du coût de la main d'œuvre, 453/2008 sur les statistiques trimestrielles sur les emplois vacants), des ministères, des partenaires sociaux, des organisations professionnelles, des collectivités territoriales, et plus généralement de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

L'enquête aborde cinq thèmes :

- l'emploi salarié et ses différentes formes : effectif total, part de salariés à temps partiel, en contrat à durée déterminée ou au forfait ;
- les rémunérations globales pour l'ensemble de l'établissement : montant brut, montant des primes et rémunérations associées au chômage partiel ;
- les fluctuations à court terme de la durée du travail : durée collective hebdomadaire de travail, recours au forfait en nombre de jours, volume d'heures supplémentaires ou complémentaires et effectifs concernés ;
- le suivi des rémunérations des postes de travail les plus représentatifs : évolution du salaire mensuel de base et de l'horaire mensuel de base correspondant par grande catégorie de salariés ;
- les « emplois vacants » (emplois pour lesquels l'établissement fait des démarches de recherche de candidats).

L'enquête trimestrielle est la seule source statistique disponible de l'emploi salarié trimestriel au moment de la publication de l'« estimation flash », 45 jours après la fin du trimestre considéré. C'est également la seule qui fournisse une évolution conjoncturelle des salaires de base et de la durée de travail. Elle renseigne, à côté de l'Acoss, sur le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires. Elle complète utilement l'enquête Emploi concernant les formes d'emploi (proportion de salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée) par secteur d'activité et taille d'entreprise, et les diverses sources existantes en matière de

rémunérations associées au chômage partiel. Elle permet d'estimer annuellement la proportion de salariés touchés par la revalorisation de Smic, de publier des statistiques par grandes catégories de conventions collectives. Elle est la source française de réponse au règlement européen sur les emplois vacants.

Un groupe de travail spécifique à la révision du questionnaire de l'enquête trimestrielle Acemo a été constitué avec des représentants de la Dares (département Salaires et conventions salariales, Relations professionnelles et temps de travail, département Emploi, mission Analyse économique notamment), de l'Insee ou Institut national de la statistique et des études économiques (département de l'emploi et des revenus d'activité, département des comptes nationaux) et de l'Acoss ou Agence centrale des organismes de sécurité sociale. Le projet de questionnaire a été présenté au comité de concertation, qui réunit des représentants de la Dares et des partenaires sociaux (CGT, CFDT, Force ouvrière, CFTC, CFE-CGC, Medef, CGPME, Union professionnelle artisanale).

La collecte s'effectue par voie postale à la fin de chaque trimestre pour le trimestre précédent. Un projet de collecte par internet (CAWI) est à l'étude en vue d'une mise en œuvre d'ici mi-2014. L'unité enquêtée est l'établissement. L'enquête porte sur les établissements des entreprises de 10 salariés ou plus, situés en France métropolitaine. L'ensemble des secteurs sont couverts, à l'exception de certaines activités et / ou catégories juridiques (agriculture, activités des ménages ou extraterritoriales, administration publique et organismes de sécurité sociale, associations, syndicats de copropriété...). La population représentée compte environ 12 millions de salariés sur les 23 millions de l'économie en France métropolitaine. L'extension aux Dom (y compris Mayotte) sera instruite courant 2012 et pourrait débuter début 2014.

La base de sondage est une base d'établissements employeurs constituée à partir d'un extrait du répertoire Sirene complété d'unités issues de collectes Acemo antérieures. Environ 34 000 unités sont enquêtées. Les unités de 250 salariés ou plus sont interrogées de façon exhaustive, celles de taille inférieure renouvelées au bout de quatre ans de présence dans l'échantillon. Des opérations de test menées en 2011 ont permis d'estimer le temps de réponse au questionnaire administré au 1<sup>er</sup> trimestre à quarante minutes environ.

Les résultats provisoires sont publiés à 45 jours, afin de fournir des indicateurs sur l'emploi et les salaires au niveau NA 4 (ensemble, industrie, construction, tertiaire) de la nomenclature d'activité économique NAF rev.2 et sur la durée du travail au niveau agrégé ; les résultats définitifs, présentés à un niveau plus fin de la nomenclature NAF rév.2, sont publiés à 80 jours et de nouveaux indicateurs sont produits (taux de CDD, de temps partiel, de salariés au forfait, volume d'heures travaillées, etc.). Les résultats sont publiés dans la collection « Dares Indicateurs » et mis en ligne sur le site internet du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé le jour de diffusion. Des retours d'information sont également effectués auprès des établissements enquêtés.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête, y compris concernant les projets évoqués ci-dessus (collecte par internet, extension aux DOM).

L'opportunité est accordée pour une durée maximale de cinq ans à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

Paris, le 17 avril 2012 n°60/D030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### **Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) enquête annuelle sur la participation, l'intéressement, les plans d'entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA)**

*Type d'opportunité* : reconduction d'enquête existante.

*Périodicité* : annuelle

*Demandeur* : Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé) - Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles.

Au cours de sa réunion du 26 mars 2012, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête annuelle sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) relatif à la participation, l'intéressement, les plans d'entreprise et l'actionnariat des salariés (PIPA).

L'enquête ACEMO-PIPA, collectée sous sa forme actuelle depuis 2006, a pour objectif de fournir un ensemble d'informations (nombre d'entreprises concernées, de salariés bénéficiaires...) sur la participation, l'intéressement, l'épargne salariale, l'assurance maladie complémentaire, la retraite supplémentaire facultative et l'actionnariat salarié. Ces données intéressent au premier chef la Dares, mais aussi la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation des Ministères du travail, de l'emploi et de la santé, du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et des solidarités et de la cohésion sociale) les cabinets ministériels, la Direction Générale du Travail et les partenaires sociaux.

L'enquête ACEMO-PIPA est une des rares sources d'information disponibles sur l'épargne salariale et la seule qui permette de déterminer les montants correspondant à l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale une année donnée. Par rapport aux quelques sources administratives et dispositifs du système statistique public mobilisables sur ce sujet, elle présente la particularité de fournir des données détaillées par secteur d'activité, en particulier sur l'affectation de la participation et sur l'origine des fonds déposés dans les plans d'épargne au niveau des entreprises.

Le nouveau projet d'enquête ajoute aux quatre thèmes (participation, intéressement, plans d'épargne entreprise, plans d'épargne retraite collectifs) abordés chaque année (partie pérenne du questionnaire) trois modules (actionnariat salarié, assurance complémentaire santé, retraite supplémentaire facultative) tournants en alternance selon un rythme triennal.

Un groupe de travail spécifique à la révision du questionnaire de l'enquête Acemo PIPA a été constitué avec des représentants de la Dares (département Salaires et conventions salariales), de la Direction générale du travail (bureau Durée du travail et les revenus), de la Direction de la Sécurité sociale (bureau Etudes et

évaluation), de l'Insee ou Institut national de la statistique et des études économiques (département de l'emploi et des revenus d'activité) et de l'Acoss ou Agence centrale des organismes de sécurité sociale. Le projet de questionnaire a en outre été présenté au comité de concertation réunissant des représentants de la Dares et des partenaires sociaux (CGT, CFDT, Force ouvrière, CFTC, CFE-CGC, Medef, CGPME, Union professionnelle artisanale).

L'unité enquêtée est l'entreprise, quelques dispositions spécifiques étant prévues pour les groupes. L'enquête couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, situés en France métropolitaine, les intérimaires et stagiaires étant exclus du champ des effectifs salariés. L'ensemble des secteurs sont couverts, à l'exception de certaines activités et / ou catégories juridiques (agriculture, activités des ménages ou extraterritoriales, administration publique et organismes de sécurité sociale, associations, syndicats de copropriété...). La population représentée compte environ 12 millions de salariés sur les 23 millions de l'économie en France métropolitaine. L'extension aux Dom (y compris Mayotte) sera instruite courant 2012 et pourrait débuter début 2014.

La base de sondage de l'année N constituée à partir des entreprises du champ en activité au 31 décembre N-1 est complétée des mises à jour issues de collectes Acemo jusqu'en avril N. Les unités de 250 salariés ou plus sont interrogées de façon exhaustive, celles de taille inférieure renouvelées par quart tous les ans. Environ 18 000 unités sont enquêtées annuellement. La collecte s'effectue par voie postale au mois de mai. Un projet de collecte par internet est à l'étude en vue d'une mise en œuvre pour la collecte 2014. Des tests menés en 2012 permettront d'affiner l'estimation du temps de réponse à l'enquête, évalué en moyenne à une heure sur la base de l'ancien questionnaire, sachant que le nouveau dispositif de questionnement a été conçu pour ne pas alourdir la charge de réponse des entreprises.

Les résultats seront mis à disposition entre 12 et 14 mois après le début de la collecte des données, sous la forme d'une publication dans la collection de la Dares « Dares analyses ». Des retours d'information seront également effectués auprès des entreprises enquêtées.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête y compris concernant les projets évoqués ci-dessus (collecte par internet, extension aux DOM).

L'opportunité est accordée pour une durée maximale de cinq ans à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.



Paris, le 17 avril 2012 n°61/D030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### **Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) enquête annuelle sur la négociation et la représentation des salariés**

---

*Type d'opportunité* : reconduction d'enquête existante.

*Périodicité* : annuelle

*Demandeur* : Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé) - Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles.

Au cours de sa réunion du 26 mars 2012, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête annuelle sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) relatif à la négociation et la représentation des salariés.

L'enquête, collectée depuis 2005, permet de décrire l'intensité du dialogue social, ses thèmes et la participation au processus de négociation des différentes institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales. Ses résultats alimentent notamment le bilan présenté annuellement par le ministre chargé du travail à la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) en complément des informations issues du décompte des accords conclus et déposés dans les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (*Direccte*). Les statistiques sur les conflits du travail sont également utilisées pour la construction par l'Agence française des investissements internationaux d'un des indicateurs d'« attractivité du territoire » français à destination des investisseurs étrangers et pour le rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT) conformément à une résolution de 1993.

L'enquête retrace chaque année de manière synthétique l'activité de négociation et les conflits dans les entreprises avec comme principaux indicateurs :

- le pourcentage d'entreprises ayant négocié et le pourcentage de salariés potentiellement concernés par ces négociations. S'y ajoutent des informations sur les thèmes, les acteurs (institutions représentatives du personnel, organisations syndicales), les niveaux (l'entreprise, l'un de ses établissements, le groupe ou l'unité économique et sociale) de ces négociations et la proportion d'entre elles qui ont abouti ;

- le pourcentage d'entreprises ayant connu une grève et le nombre de jours de grève pour 1 000 salariés, les motifs de ces grèves et l'existence de modalités conflictuelles alternatives à l'arrêt de travail (rassemblement, pétition...).

Ces indicateurs sont déclinés par taille d'entreprise, secteur d'activité et grands groupes de conventions collectives. Compte tenu du déplacement de long terme du centre de gravité de la négociation collective vers l'entreprise, ces ventilations intéressent tout particulièrement la Dares, la Direction Générale du Travail (DGT) et les partenaires sociaux.

L'enquête ACEMO sur la négociation et les conflits est en effet, parmi les diverses sources administratives et enquêtes statistiques sur les relations professionnelles, la seule à pouvoir documenter annuellement de façon synthétique et cohérente l'activité de négociation (qu'elle débouche ou non sur la signature d'un accord), ses acteurs et la conflictualité.

Un groupe de travail spécifique à la révision du questionnaire de l'enquête Acemo sur la négociation et la représentation des salariés a été constitué avec des représentants de la Dares (départements Salaires et conventions salariales, Relations professionnelles et temps de travail, Emploi), de la Direction Générale du Travail, du Conseil d'analyse stratégique et de l'Insee ou Institut national de la statistique et des études économiques (département de l'Emploi et des revenus d'activité). Le projet de questionnaire a en outre été présenté au comité de concertation réunissant des représentants de la Dares et des partenaires sociaux (CGT, CFDT, Force ouvrière, CFTC, CFE-CGC, Medef, CGPME, Union professionnelle artisanale).

L'unité enquêtée est l'entreprise, quelques thématiques étant cependant appréhendées au niveau du groupe ou des établissements. L'enquête couvre les entreprises de 10 salariés ou plus, situées en France métropolitaine, les intérimaires et stagiaires étant exclus du champ des effectifs salariés. L'ensemble des secteurs sont couverts, à l'exception de certaines activités et / ou catégories juridiques (agriculture, activités des ménages ou extraterritoriales, administration publique et organismes de sécurité sociale, associations, syndicats de copropriété...). La population représentée compte environ 12 millions de salariés sur les 23 millions de l'économie en France métropolitaine. L'extension aux Dom (y compris Mayotte) sera instruite courant 2012 et pourrait débuter début 2014.

L'enquête porte sur un échantillon d'environ 10 000 entreprises. La base de sondage est alimentée par le fichier des établissements des entreprises de 10 salariés ou plus issu de l'enquête trimestrielle Acemo. La collecte s'effectue par voie postale. Un projet de collecte par internet est à l'étude en vue d'une mise en œuvre à l'horizon 2014. Le temps de réponse médian à l'enquête a été évalué au vu des premiers tests à 15 minutes, estimation qui sera affinée grâce à de nouveaux tests menés en 2012 et comportant une question explicite sur la charge induite pour le répondant, sachant que la quasi totalité des questions ne nécessite aucun calcul de sa part.

Les premiers résultats seront disponibles au plus tard dans les douze mois suivant la fin de la collecte et publiés sur différents supports du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé :

- collection « Dares analyses » (article dédié de 4 à 12 pages) ;
- Bilan annuel de la négociation collective ;
- Références Emploi et Salaires (fiche spécifique) ;
- tableaux détaillés sur le site Internet du Ministère (Dares).

Des retours d'information seront également effectués auprès des entreprises enquêtées.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête y compris concernant les projets évoqués ci-dessus (collecte par internet, extension aux DOM).

L'opportunité est accordée pour une durée maximale de cinq ans à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

Paris, le 17 avril 2012 n°62/D030

## AVIS D'OPPORTUNITÉ

### **Dispositif sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) enquête annuelle sur les petites entreprises**

*Type d'opportunité* : reconduction d'enquête existante.

*Périodicité* : annuelle

*Demandeur* : Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé) - Sous-direction des salaires, du travail et des relations professionnelles.

Au cours de sa réunion du 26 mars 2012, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné le projet d'enquête annuelle sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) relatif aux petites entreprises.

L'enquête (Acemo-TPE), collectée depuis 2006, permet d'estimer l'effectif, la durée et le volume du travail des salariés des très petites entreprises TPE employeuses (de 1 à 9 salariés) selon la catégorie d'emploi, le nombre d'emplois vacants, la proportion de salariés payés au Smic et d'enregistrer l'existence et le type de convention collective ou de dispositif d'épargne salariale.

Ces objectifs pérennes répondent aux besoins de nombreux utilisateurs, l'enquête constituant souvent l'unique moyen de compléter des sources (et notamment les autres enquêtes ACEMO) disponibles sur le seul champ des entreprises de 10 salariés ou plus. La comptabilité nationale à l'Insee (Institut national des statistiques et des études économiques), ainsi que le département Relations professionnelles et temps de travail et la mission analyse économique de la Dares, utilisent les données en matière de volume de travail. Le gouvernement doit connaître le nombre et la situation des salariés potentiellement bénéficiaires d'une revalorisation du Smic pour préparer la consultation annuelle de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC) à ce sujet. Les informations sur les conventions collectives ou l'épargne salariale sont nécessaires à la Dares et à la Direction générale du travail du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, pour répondre aux attentes très fortes des partenaires sociaux sur ces thèmes. L'enquête permet aussi de compléter les données de l'enquête trimestrielle Acemo pour transmettre à Eurostat les indicateurs demandés par le règlement européen n°453/2008 relatif aux statistiques sur les emplois vacants.

Plus récemment, plusieurs demandes nouvelles ont émergé pour disposer de données sur la formation professionnelle et les relations professionnelles, approfondir la connaissance des mécanismes d'épargne salariale ou encore connaître les principales caractéristiques sociodémographiques des salariés. Le nouveau projet d'enquête ajoute à la partie fixe du questionnaire (collecte annuelle des indicateurs pérennes) quatre modules tournants (relations professionnelles, épargne salariale, formation et salariés) permettant de recueillir ces informations selon un rythme quadriennal.

Un groupe de travail spécifique à la révision du questionnaire de l'enquête Acemo-TPE a été constitué avec des représentants de la Dares (départements Salaires et conventions salariales, Relations professionnelles et temps de travail, Emploi, mission Analyse économique, sous-direction suivi et évaluation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle), de l'Insee ou Institut national de la statistique et des études économiques (département emploi et revenus d'activité, département des comptes nationaux) et de l'Acoss ou Agence centrale des organismes de sécurité sociale. Le projet de questionnaire a été présenté au comité de concertation, qui réunit des représentants de la Dares et des partenaires sociaux (CGT, CFDT, Force ouvrière, CFTC, CFE-CGC, Medef, CGPME, Union professionnelle artisanale).

L'unité enquêtée est l'établissement siège de l'entreprise. L'enquête couvre les entreprises de 1 à 9 salariés, situés en France métropolitaine. Les intérimaires et stagiaires étant exclus du champ des effectifs salariés. L'ensemble des secteurs sont couverts, à l'exception de certaines activités et / ou catégories juridiques (agriculture, activités des ménages ou extraterritoriales, administration publique et organismes de sécurité sociale, associations, syndicats de copropriété...). La population représentée compte environ 3 millions de salariés sur les 23 millions de l'économie en France métropolitaine. L'extension aux Dom (y compris Mayotte) sera instruite courant 2012 et pourrait débuter début 2014.

La collecte s'effectue par voie postale au printemps. Un projet de collecte par internet (CAWI) est à l'étude en vue d'une mise en œuvre en 2014. L'échantillon est tiré par l'Insee à partir du répertoire Sirene et renouvelé par quart chaque année. Compte tenu des mises à jour excluant des entreprises cessées ou hors champ à la date de l'enquête, environ 49 000 questionnaires sont effectivement distribués. Ce questionnaire est intentionnellement limité à un recto verso et ne pose pas de difficultés de compréhension dans sa version actuelle. La version rénovée et les nouveaux modules tournants seront testés début 2012 et comporteront une question explicite sur la charge induite pour le répondant, qui permettront d'affiner l'estimation du temps de réponse, actuellement évalué à une demi-heure en moyenne.

La partie pérenne de l'enquête Acemo-TPE alimente des canaux de diffusion réguliers vers le département Emploi de la Dares et Eurostat (pour le taux et nombre d'emplois vacants) ou vers le département Relations professionnelles et temps de travail de la Dares et le département des comptes nationaux de l'Insee (pour le taux de temps partiel et la durée hebdomadaire travaillée). Des retours d'information sont également effectués auprès des établissements enquêtés. Les résultats sont publiés annuellement dans la collection *Dares Analyses* "L'emploi dans les très petites entreprises".

Chaque module tournant (relations professionnelles, épargne salariale, formation, salariés) donnera lieu à une publication spécifique et/ou sera intégrée dans la publication du même thème relative aux entreprises de 10 salariés ou plus.

Le Président, après avoir entendu la commission, émet un **avis d'opportunité favorable** à cette enquête, y compris concernant les projets évoqués ci-dessus (collecte par internet, extension aux DOM).

L'opportunité est accordée pour une durée maximale de cinq ans à compter de l'année suivant celle de délivrance de l'avis d'opportunité.

Paris, le 17 avril 2012 n°63/D130

**AVIS DU CNIS SUR DES DEMANDES D'ACCÈS À DES DONNÉES  
AU TITRE DE L'ARTICLE 7BIS DE LA LOI DU 7 JUIN 1951 MODIFIÉE**

---

Au cours de sa réunion du 26 mars 2012, la commission Emploi, qualification et revenus du travail a examiné les demandes d'accès à des sources administratives au titre de l'article 7bis de la loi de 1951 formulées par les organismes suivants :

|   |    |
|---|----|
| <b>1 - Formulées par la Dares :</b>             |    |
| - données détenues par la DGEFP .....           | 55 |
| - données détenues par les régimes AT/MP .....  | 57 |
| - données détenues par la CNAF .....            | 60 |
| - données détenues par Pôle emploi .....        | 62 |
| <br><b>2 - Formulées par l'Insee :</b>          |    |
| - données détenues par Pôle emploi .....        | 64 |
| - données détenues par la Dares .....           | 66 |
| - données détenues par la DGFIP et la SGA ..... | 68 |
| - données détenues par la CNAV .....            | 70 |
| <br><b>3 - Formulées par la DGAFP :</b>         |    |
| - données détenues par l'Insee .....            | 72 |
| <br><b>4 - Formulée par la DEPP :</b>           |    |
| - données détenues par l'Insee .....            | 76 |
| <br><b>5 - Formulée par la DGCL :</b>           |    |
| - données détenues par l'Insee .....            | 78 |
| <br><b>6 - Formulée par la Drees :</b>          |    |
| - données détenues par l'Insee .....            | 80 |
| - données détenues par la Cnaf .....            | 82 |

**7 - Formulée par le SOeS :**

- données détenues par la Dares.....[89](#)

La commission émet un **avis favorable** à ces demandes d'accès.

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée  
à des données détenues par la  
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**

**1. Service demandeur**

DARES, Ministère du Travail

**2. Organisme détenteur des données demandées**

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Ministère du Travail

**3. Nature des données demandées**

Données administratives sur le chômage partiel issues de la base de gestion informatisée des versements d'allocation aux employeurs au titre de l'activité partielle (AGLAE-chômage partiel).

Les informations concernent chaque demande d'activité partielle effectuée par un établissement auprès des unités territoriales. Elles comprennent le nombre d'heures autorisées et les montants autorisés correspondant au titre de l'activité partielle, quelques caractéristiques de l'établissement, le motif de recours à l'activité partielle, les heures autorisées au titre de l'activité partielle longue durée (APLD). Après consommation, le nombre d'heures consommées et le nombre de salariés concernés sont également renseignés.

Données administratives sur les conventions de cellules de reclassement (AGLAE-cellules) et les allocations temporaires dégressives (AGLAE-ATD).

Les informations concernent les conventions de cellules de reclassement et d'allocations temporaires dégressives (ATD) signées. Elles comprennent quelques caractéristiques de l'établissement, les caractéristiques de la convention signée (financement, période d'application), la liste des adhérents avec quelques caractéristiques socio-démographiques.

Pour les conventions d'ATD, sont renseignés pour chaque adhérent quelques caractéristiques de l'emploi retrouvé ainsi que les montants des allocations perçues par chaque bénéficiaire et l'échéancier des versements. Pour les conventions de cellule de reclassement, le bilan de chaque cellule détaille le nombre et le type de reclassement, la contribution financière de l'état calculée en fonction des situations des adhérents à la fin de la cellule.

**4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Production de statistiques et d'études sur l'activité partielle.

Production de statistiques et d'études sur les mesures d'accompagnement des restructurations.

**5. Nature des travaux statistiques prévus**

Publication mensuelle d'un tableau de bord sur le recours à l'activité partielle.

Publication annuelle d'un bilan sur le recours à l'activité partielle.

Etudes sur les entreprises recourant à l'activité partielle.

Publication annuelle d'un bilan sur les dispositifs d'accompagnement des restructurations.

Etudes sur le recours aux cellules de reclassement et aux ATD.

#### **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Les données administratives sur l'activité partielle constituent la seule source sur les heures autorisées et consommées au titre de l'activité partielle par un établissement.

Outre cette source, il est possible d'obtenir quelques informations sur les salariés en activité partielle au travers de l'enquête Emploi. L'information, sur une base déclarative, ne recouvre cependant pas exactement le dispositif légal d'activité partielle. Par ailleurs, le nombre d'observations est trop limité pour disposer d'estimations précises.

Les données administratives sur les cellules de reclassement et les ATD sont la seule source d'information sur les établissements recourant à ces dispositifs.

#### **7. Périodicité de la transmission**

Accès permanent à la base AGLAE selon les modalités définies dans la convention signée entre la Dares et la DGEFP.

#### **8. Diffusion des résultats**

Diffusion dans les collections de la Dares (Dares Analyses, Documents d'études...). Publication du tableau de bord mensuel sur le site internet de la Dares.



**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée  
à des données détenues par des régimes d'assurance  
accidents du travail-maladie professionnelles (AT-MP)**

### **1. Service demandeur**

DARES

### **2. Organisme détenteur des données demandées**

Plusieurs organismes détiennent les données demandées. Les principaux sont les grands régimes d'assurance Accidents du Travail-Maladies Professionnelles (AT-MP) :

- Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS)
- Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole (CCMSA)
- Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)

Outre ces régimes, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) collecte des données agrégées sur les AT-MP des agents.

La demande porte également, à terme, sur les régimes AT-MP spéciaux mineurs :

- Établissement National des Invalides de la Mer (ENIM)
- Caisse de Prévoyance et de Retraite du personnel de la SNCF (CPRPSNCF)
- Caisse de Coordination aux Assurances Sociales de l'Unité Protection et Prestations Sociales de la RATP (PEPS RATP)
- Caisses d'Assurance-Accident Agricoles du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle (CAAA)
- Caisse Autonome Nationale de la Sécurité Sociale dans les Mines (CANSSM)

### **3. Nature des données demandées**

Les données demandées par la DARES sont des données individuelles indirectement nominatives détenues par les régimes d'AT-MP des salariés ci-dessus énumérés. Les variables contenues dans ces données sont relatives aux caractéristiques sociodémographiques des salariés cotisants ou victimes d'AT-MP (âge, sexe), à leur vie professionnelle (ancienneté, type de contrat de travail, CS), aux caractéristiques des établissements employeur (lieu de travail, taille de l'établissement, secteur d'activité), aux caractéristiques des cotisations perçues et des données qui décrivent les sinistres (nature et gravité, agents causaux, éléments matériels), leur prise en charge (reconnaissance, arrêt de travail, nature des prestations et indemnités versées), et leurs issues (consolidation, guérison, rechute, décès).

#### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Production d'études et de statistiques sur l'état de la sinistralité AT/MP de l'ensemble de la population des salariés de droit privé.

Production de statistiques et d'indicateurs agrégés mis à disposition des services déconcentrés du Ministère, les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Production de fichiers de données, de métadonnées, d'études et de statistiques à destination d'Eurostat afin de :

- permettre à l'État français de répondre à l'obligation de transmettre à Eurostat des données d'AT conformes à la méthodologie des Statistiques Européennes sur les Accidents du Travail (SEAT), dès 2016 sur les données de l'année de référence 2014,
- contribuer à la préparation de l'entrepôt national de données AT-MP, notamment par la prise en compte de la méthodologie européenne (SEAT) pour la collecte et la conservation des données AT, en vue de leur transmission annuelle à Eurostat par la DARES,
- participer à l'amélioration des Statistiques Européennes sur les Maladies Professionnelles (SEMP), notamment en élaborant des métadonnées et par une expertise sur la qualité des données françaises, dans le cadre du groupe de travail européen sur les SEMP, coordonné par Eurostat.

#### **5. Nature des travaux statistiques prévus**

Des études et analyses sur l'état général de la sinistralité AT-MP (en nombre absolu et relatif), pour l'ensemble de la population des salariés, selon les caractéristiques de ceux-ci (sexe, âge, CS), selon les caractéristiques des établissements employeur (lieu de travail, taille de l'établissement, secteur d'activité économique), selon la gravité des sinistres (AT-MP avec arrêt, AT-MP avec incapacité, AT-MP mortels) et selon le type de MP (troubles musculo-squelettiques, affections liées à l'amiante, ...) sont prévues par le programme de travail de la DARES.

Les statistiques et indicateurs mis à disposition de la Direction générale du travail (DGT) et des services Etudes, statistiques et évaluation des DIRECCTE contribuent à la préparation et à l'évaluation des plans nationaux et régionaux de santé au travail.

Les échanges avec Eurostat se réalisent dans le cadre des impératifs relevant des groupes de travail des Statistiques Européennes sur les Accidents du Travail (SEAT) et Statistiques Européennes sur les Maladies Professionnelles (SEMP) et des règlements européens relatifs à la diffusion de ces statistiques.

#### **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

La DARES assure déjà la diffusion annuelle des statistiques AT-MP agrégées auprès des services déconcentrés du Ministère, pour les données du régime général, avec des indicateurs complémentaires à ceux déjà diffusés par celui-ci. Il s'agira d'élargir ces productions aux autres régimes AT/MP.

A partir de juin 2012, la réception et la conservation des données AT-MP seront assurées par le Centre de Calcul Centralisé (CCC) de la DARES.

À terme, un entrepôt national de données AT-MP, dont la mise en place a été confiée à l'InVS avec l'appui des ministères concernés, devrait permettre une automatisation plus importante de la production et des

échanges de données AT-MP. Cette demande s'inscrit dans un processus transitoire de collecte des données accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) par la DARES, dans l'attente de la mise en place de l'entrepôt national de données AT-MP.

### **7. Périodicité de la transmission**

Cette demande est une régularisation destinée à placer les données demandées dans le cadre de la loi de 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques. Depuis 2007, la CNAMTS fournit annuellement des données à la DARES dans le cadre d'une convention.

Une convention d'échange des données entre la DARES et la CCMSA est en cours d'élaboration et sera bientôt finalisée. Ainsi, une première livraison des données AT-MP des salariés agricoles pourrait avoir lieu au cours de la 2ème ou 3ème trimestre 2012 (transmission annuelle au-delà).

### **8. Diffusion des résultats**

Les conditions de diffusion des données provenant des régimes d'assurance AT-MP sont régies dans le cadre de conventions tripartites, entre la Dares, l'InVS et les régimes d'assurance AT-MP concernés. Les études menées par la DARES donnent lieu à des publications dans ses collections.

Les services d'études des DIRECCTE ne reçoivent que des statistiques et indicateurs agrégés.

Les échanges avec Eurostat, en partie obligatoires, sont régis par la législation communautaire :

- Règlement (CE) n°1338/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 2008,
- Règlement (CE) n°223/2009 du Parlement Européen et du Conseil du 11 mars 2009 (notamment art. 24),
- Règlement (UE) n°349/2011 de la Commission du 11 avril 2011,
- Décision de la Commission du 11 avril 2011,
- Recommandation (CE) n°670/2003 de la Commission du 19 septembre 2003.

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUILLET 1951 modifiée  
à des données détenues par la caisse nationale des allocations familiales (CNAF)**

**1. Service demandeur**

DARES

**2. Organisme détenteur des données demandées**

Caisse nationale des allocations familiales (CNAF)

**3. Nature des données demandées**

Les données demandées par la Dares sont des données relatives à la population des allocataires des CAF au niveau communal. En termes de variables, cela correspond pour chaque commune,

- aux allocataires totaux, selon leurs caractéristiques individuelles (tranche d'âge, nationalité en deux postes, disposant de bas revenus), à celles de leurs ménages (composition familiale), les types d'allocations perçues (aide au logement, RSA, RMI, API, RSO, AAH) ainsi que la population couverte

- aux allocataires bénéficiaires du RSA (total/ socle/ activité/ socle+activité/ majoré) selon leurs caractéristiques individuelles (tranche d'âge, tranche d'ancienneté du droit) et celles de leur ménage (composition familiale)

- aux allocataires bénéficiaires de l'AAH, selon leurs caractéristiques individuelles (tranche d'âge) et celles de leur ménage (composition familiale)

- aux allocataires disposant de bas revenus selon leurs caractéristiques individuelles (tranche d'âge) et celles de leur ménage (composition familiale)

**4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Enrichissement des connaissances sur la population des allocataires des CAF, permettant de disposer de données de cadrage sur des territoires afin de mieux cibler la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

**5. Nature des travaux statistiques prévus**

- Production d'études et de statistiques relatifs aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires de politiques d'emploi ;
- Production d'indicateurs., comme la part des allocataires du RSA étant demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi

**6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

La Dares utilise ce fichier dans le cadre de travaux d'études ou de production de statistiques relatifs aux bénéficiaires de politiques d'emploi et alimente, après application du secret statistique, une application dénommée Thessalie, permettant entre autres la mise à disposition de données agrégées sur les bénéficiaires de minima sociaux,

**7. Périodicité de la transmission**

Annuelle à partir de 2012 selon les modalités définies dans la convention établie entre la DARES et la CNAF

**8. Diffusion des résultats**

Les conditions de diffusion sont décrites dans une convention entre la DARES et la CNAF.

Les études réalisées par la DARES donnent lieu à des publications dans ses collections.

## **Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée à des données détenues par Pôle Emploi**

### **1. Service demandeur**

DARES.

### **2. Organisme détenteur des données demandées**

Pôle Emploi.

### **3. Nature des données demandées**

Le « fichier historique administratif » (FHA) est un dispositif de suivi longitudinal des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Il permet de suivre sur une période de dix ans les périodes d'inscriptions successives de chaque demandeur d'emploi. Ce dispositif a été développé par Pôle emploi, avec le concours de la DARES et de l'INSEE.

Le FHA est composé de différents fichiers, désignés sous le terme de « segments » : un segment comporte les informations relatives aux périodes d'inscriptions des demandeurs d'emploi ; un autre, les informations relatives à la pratique d'une activité réduite, etc.

Le « fichier historique statistique » (« FHS ») est l'un des sous-ensembles du fichier administratif. Il s'agit d'une sélection de certains segments, réalisée à des fins d'études et d'analyses du fonctionnement du marché du travail. Pôle emploi effectue certains traitements dans le FHS (« recollement » des épisodes de sorties de moins de deux jours, etc.) qui ne sont pas opérés dans le FHA.

La DARES demande l'accès au FHA et au FHS dans leur globalité. En termes de variables, cela correspond, pour chaque séquence d'inscription sur les listes de Pôle emploi, aux modalités de cette inscription (motifs d'entrée et de sortie des listes, catégorie de DEFM, données relatives à l'indemnisation....), à des données relatives à l'indemnisation, à des données relatives aux services et prestations aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux caractéristiques socioprofessionnelles du demandeur d'emploi.

### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Production de statistiques et d'études longitudinales sur le chômage et les demandeurs d'emploi. Ces études visent notamment à estimer l'impact des mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi et à évaluer les politiques publiques.

### **5. Nature des travaux statistiques prévus**

Les travaux menés à partir des données du fichier historique permettront d'avancer dans la connaissance des trajectoires des demandeurs d'emploi et de la récurrence du chômage et ainsi de répondre à certaines recommandations du rapport de Foucauld.

## **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Le fichier historique est le seul dispositif qui permette de suivre le parcours des demandeurs d'emploi sur une période aussi longue. C'est également la seule source dont dispose la DARES sur l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

## **7. Périodicité de la transmission**

Cette demande est une régularisation destinée à placer les données demandées dans le cadre de la loi de 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques. Depuis 2008 (données portant sur les années 1998 à 2007), le FHS est transmis trimestriellement selon les modalités définies dans la convention tripartite (Pôle emploi, DARES, INSEE) qui en précise également les conditions techniques de production, d'exploitation et d'utilisation. Certaines variables

relatives à l'indemnisation présentent une fréquence annuelle. Depuis 2008, la Dares dispose également d'un droit d'accès au FHA qui est examiné et validé au cas par cas par Pôle Emploi sur des demandes précises visant un objectif particulier (échantillonnage d'enquêtes par exemple).

## **8. Diffusion des résultats**

Pôle Emploi, la DARES, l'INSEE peuvent procéder, sous leur propre responsabilité à la diffusion des résultats et des études statistiques qu'ils auront eux-mêmes élaborés, en faisant apparaître la source des informations et après en avoir préalablement informé les parties à la convention. Des études réalisées en collaboration entre les parties et éventuellement un laboratoire ou centre de recherche, pourront aboutir à des publications conjointes.

Les études menées par la DARES donnent lieu à des publications dans ses collections.

## Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée à des données détenues par Pôle Emploi

### 1. Service demandeur

INSEE

### 2. Organisme détenteur des données demandées

Pôle Emploi

### 3. Nature des données demandées

Le « fichier historique statistique » (FHS) est l'un des sous-ensembles du fichier historique administratif (FHA). Le FHA est un dispositif de suivi longitudinal des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Il permet de suivre sur une période de dix ans les périodes d'inscriptions successives de chaque demandeur d'emploi. Ce dispositif a été développé par Pôle Emploi, avec le concours de la DARES et de l'INSEE.

Le FHA est composé de différents fichiers, désignés sous le terme de « segments » : un segment comporte les informations relatives aux périodes d'inscriptions des demandeurs d'emploi ; un autre, les informations relatives à la pratique d'une activité réduite, etc.

Le FHS est composé d'une sélection de certains segments, réalisée à des fins d'études et d'analyses du fonctionnement du marché du travail. Pôle emploi effectue certains traitements dans le FHS (« recollement » des épisodes de sorties de moins de deux jours, etc.) qui ne sont pas opérés dans le FHA.

L'INSEE demande l'accès au FHS dans sa globalité. En termes de variables, cela correspond, pour chaque séquence d'inscription sur les listes de Pôle emploi, aux modalités de cette inscription (motifs d'entrée et de sortie des listes, catégorie de DEFM, données relatives à l'indemnisation...), à des données relatives à l'indemnisation, à des données relatives aux services et prestations aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux caractéristiques socioprofessionnelles du demandeur d'emploi.

### 4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées

Les données du FHS permettent :

- la production de statistiques et d'études longitudinales sur le chômage et les demandeurs d'emploi ;
- de mener des études d'analyse nationale ou locale des évolutions du marché du travail à la Direction générale ou en Direction régionale de l'INSEE. Par exemple, des investissements d'études locales portent sur les différences géographiques de retour à l'emploi ou les emplois durables.

### 5. Nature des travaux statistiques prévus

Les travaux menés à partir des données du fichier historique permettront d'avancer dans la connaissance des trajectoires des demandeurs d'emploi et de la récurrence du chômage et ainsi de répondre à certaines recommandations du rapport de Foucauld.



## **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Le fichier historique est le seul dispositif qui permette de suivre le parcours des demandeurs d'emploi sur une période aussi longue.

## **7. Périodicité de la transmission**

Depuis 2008 (données portant sur les années 1998 à 2007), le FHS est transmis trimestriellement selon les modalités définies dans la convention tripartite (Pôle emploi, DARES, INSEE) qui en précise également les conditions techniques de production, d'exploitation et d'utilisation.

## **8. Diffusion des résultats**

Pôle Emploi, la DARES, l'INSEE peuvent procéder, sous leur propre responsabilité à la diffusion des résultats et des études statistiques qu'ils auront eux-mêmes élaborés, en faisant apparaître la source des informations et après en avoir préalablement informé les parties à la convention. Des études réalisées en collaboration entre les parties et éventuellement un laboratoire ou centre de recherche, pourront aboutir à des publications conjointes.

## **Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée à des données détenues par la DARES**

### **1. Service demandeur**

INSEE

### **2. Organisme détenteur des données demandées**

DARES à partir des données de Pôle Emploi

### **3. Nature des données demandées**

La DARES gère un système d'information relatif aux statistiques du marché du travail, appelé NOSTRA (à l'origine pour NOuvelles Statistiques du marché du TRAVail), qui a pour but de permettre la constitution des statistiques du marché du travail, d'en faciliter la diffusion ainsi que de permettre la réalisation d'études sur le fonctionnement du marché du travail. Le système d'information NOSTRA est alimenté par les statistiques mensuelles du marché du travail transmises par Pôle Emploi à la DARES.

Ces statistiques du marché du travail portent sur les demandeurs d'emplois inscrits à Pôle Emploi et sur les offres d'emploi confiées par les employeurs à Pôle Emploi. Elles concernent les stocks de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) et les flux d'entrées et de sorties enregistrés au cours du mois. Ce sont des bases de données permettant de décliner les résultats à différents échelons géographiques : France entière, France métropolitaine, régions, départements, zones d'emploi, agences Pôle emploi, communes, dans le respect du secret statistique.

### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Les données de NOSTRA permettent :

- d'estimer des taux de chômage localisés (par régions, département et zone d'emploi) par ventilation des nombres de chômeurs au sens du BIT nationaux aux différents échelons géographique en proportion du nombre de DEFM ;
- d'estimer des taux de chômage trimestriels pour les DOM pour les trimestres pour lesquels les données de l'enquête emploi (annuelle dans les DOM) ne sont pas disponibles ;
- de réaliser des études locales en Direction régionale de l'INSEE (DR).

### **5. Nature des travaux statistiques prévus**

Les estimations de taux de chômage localisés pour la métropole ou les DOM ont lieu chaque trimestre à l'occasion de la diffusion du taux de chômage au sens du BIT. Les méthodes utilisées sont des estimations statistiques ou économétriques standards. Les travaux d'études économiques à partir des données NOSTRA en DR sont nombreux et variés.

### **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Les estimations de taux de chômage au sens du BIT permettent de donner une mesure du chômage en conformité avec les critères internationaux préconisés par le Bureau International du Travail.

### **7. Périodicité de la transmission**

Cette demande est une régularisation destinée à placer les données demandées dans le cadre de la loi de 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques. Depuis 2005, les statistiques issues de NOSTRA sont transmises mensuellement selon les modalités définies dans la convention établie entre les parties.

### **8. Diffusion des résultats**

Les estimations trimestrielles du chômage au sens du BIT sont diffusées dans des *Informations Rapides* de l'Insee 60 jours après la fin du trimestre. Les estimations localisées de taux de chômage sont mises en ligne sur le site insee.fr. Les études réalisées par l'INSEE au niveau national ou local sont aussi publiées.

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUILLET 1951 modifiée  
à des données détenues  
d'une part par le ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie  
et d'autre part par le ministère de la Défense**

### **1. Service demandeur**

Ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie

INSEE

Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)

Département de l'emploi et des revenus d'activité (DERA)

### **2. Organisme détenteur des données demandées**

- Ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie  
Direction générale des finances publiques (DGFIP)
- Ministère de la Défense et des anciens combattants  
Secrétariat général pour l'administration (SGA)

Observatoire économique de la Défense

### **3. Nature des données demandées**

Les données demandées sont issues des fichiers de paye gérés d'une part par la DGFIP, d'autre part par le SGA. Les fichiers de la DGFIP couvrent l'ensemble des salariés de la fonction publique d'État dont la DGFIP gère la paye. De même, le fichier du SGA couvre les personnels civils et militaires dont le SGA gère la paye.

Les données demandées auprès des deux ministères sont des données de paye mensuelles ou annualisées, individuelles à caractère administratif, financier et personnel. Par salarié sont demandées, des variables d'identification (nom, prénom et NIR, adresse), des caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe), des caractéristiques socioprofessionnelles (catégorie statutaire, grade, échelon, temps et période de travail, ministère employeur et lieu de travail), les différentes composantes des rémunérations (salaire indiciaire, heures supplémentaires, primes, indemnité de résidence, supplément familial,...), les montants de cotisations salariales.

### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Ces données sont destinées à compléter le dispositif conjoncturel et annuel d'emploi et de revenus d'activités de l'Insee pour la partie relative à la fonction publique d'État, civils et militaires.

### **5. Nature des travaux statistiques prévus**

- Estimations trimestrielles et annuelles d'emploi dans la fonction publique d'État, civils et militaires, avec comptabilisation des salariés occupant, simultanément ou successivement dans l'année, plusieurs postes, quel que soit leur employeur ;

- Transmission à Eurostat de données sur les rémunérations des agents de la fonction publique d'État, civils et militaires ;
- Études sur la démographie et les caractéristiques des agents de la fonction publique d'État, civils et militaires, au regard des salariés des autres fonctions publiques et /ou du privé ;
- Suivi de trajectoires individuelles à partir du panel constitué par l'Insee sur 1/12<sup>ème</sup> des agents de la fonction publique d'État, civils et militaires.

## 6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet

Les données demandées permettent d'alimenter le Système d'information sur les agents des services publics (SIASP). Ce dernier s'inscrit, à l'INSEE, dans le contexte de l'élaboration, au sein du Système d'Information sur l'Emploi et les Revenus d'Activité (SIERA), d'un socle annuel et trimestriel d'emploi et de revenus constitué par la synthèse de sources administratives.

Ainsi, conformément aux recommandations d'Eurostat, le système d'information sur l'emploi et les rémunérations repose sur la mobilisation de sources administratives, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public.

## 7. Périodicité de la transmission

Cette demande est une régularisation destinée à placer les données demandées dans le cadre de la loi de 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques. Ces données sont livrées à l'Insee depuis 1976, dans un format plus détaillé aujourd'hui qu'il y a 35 ans.

La DGFIP livre à l'Insee chaque mois les fichiers issus de son système d'information de paye et relatifs aux effectifs et rémunérations des personnels de l'État dont elle gère la paye. Ils sont issus de la paye sans ordonnancement préalable et des payes à façon.

Pour les agents à l'étranger, la DGFIP transmet, sur une base **annuelle**, les informations relatives aux effectifs et aux rémunérations mensuelles.

Le SGA livre chaque année le fichier issu de son système d'information et relatif aux effectifs et rémunérations des personnels civils et militaires dont le ministère de la Défense gère la paie (personnels inscrits au budget de la Défense mais également les militaires inscrits sur budget civil dans la mesure où c'est le ministère de la Défense qui assure la gestion de leur paie, comme les pompiers de Marseille et de Paris).

Les modalités de transmission sont précisées dans les conventions établies entre l'Insee et chacune des directions détentrices des données.

## 8. Diffusion des résultats

- Informations rapides sur les estimations trimestrielles d'emploi, disponibles sur le site internet de l'Insee ;
- Insee Première sur les effectifs et les rémunérations des agents du secteur public, disponibles sur le site internet de l'Insee ;
- Insee Résultats, disponibles sur le site internet de l'Insee.

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée  
à des données détenues  
par la Caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV)**

### **1. Service demandeur**

Ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie

INSEE

Direction des statistiques démographiques et sociales (DSDS)

Département de l'emploi et des revenus d'activité (DERA)

### **2. Organisme détenteur des données demandées**

Caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV)

### **3. Nature des données demandées**

Les données demandées sont issues des différentes déclarations des données sociales des particuliers-employeurs, regroupées par la CNAV (qui gère la branche retraite du régime général de la sécurité sociale).

Les données demandées sont des données trimestrielles, individuelles à caractère administratif, financier et personnel. Ces données permettent de connaître, pour chaque contrat de travail, des informations sur le salarié en termes d'identification (nom, prénom et NIR, adresse), de caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe), de caractéristiques socioprofessionnelles (type de contrat, temps et période de travail), des différentes composantes de ses rémunérations (salaire total et salaire horaire), des éléments sur ses cotisations salariales (exonération ou non) et aussi des informations sur son employeur en termes d'identification (n° de gestion) et de localisation.

### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Ces données sont destinées à compléter le dispositif conjoncturel et annuel d'emploi et de revenus d'activités de l'Insee pour la partie relative aux salariés des particuliers.

### **5. Nature des travaux statistiques prévus**

- Estimations trimestrielles et annuelles d'emploi salarié, avec comptabilisation des salariés occupant, simultanément ou successivement dans l'année, plusieurs postes, quel que soit leur employeur ;
- Études sur la démographie et les caractéristiques des salariés des particuliers, au regard des autres types de salariés (rythme d'activité, multi-activité...);

### **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Les données demandées permettent d'alimenter l'application Particuliers-Employeurs. Cette dernière s'inscrit, à l'INSEE, dans le contexte de l'élaboration, au sein du Système d'Information sur l'Emploi et les Revenus d'Activité (SIERA), d'un socle annuel et trimestriel d'emploi et de revenus constitué par la synthèse de sources administratives. Regroupées avec les données sur les salariés des établissements des secteurs privés et publics, elles permettent d'avoir une connaissance complète de l'emploi salarié.

## **7. Périodicité de la transmission**

Cette demande est une régularisation destinée à placer les données demandées dans le cadre de la loi de 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques. Ces données sont livrées à l'Insee depuis 2006.

La CNAV livre à l'Insee, depuis 2006, chaque trimestre, 3 fichiers issus des déclarations sociales des particuliers-employeurs (un fichier par type de déclaration : chèque emploi service universel (CESU), prestation accueil jeune enfant (PAJE) et déclaration nominative simplifiée (DNS). Ces fichiers sont constitués en date de traitement de la déclaration et non en date d'évènement.

Les modalités de transmission sont précisées dans les conventions établies entre l'Insee et la CNAV

## **8. Diffusion des résultats**

- Insee-Références - Emploi et salaires , édition 2010, disponibles sur le site internet de l'Insee ;
- Insee Première à venir sur les effectifs, rémunérations, conditions d'activité et multi-activité des salariés des particuliers-employeurs, disponibles sur le site internet de l'Insee.

## **Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUILLET 1951 modifiée à des données détenues par l'Insee**

Le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP a déjà accès au fichier général de l'Etat (FGE) depuis 1980, mais uniquement depuis 2008 dans une version intégrale comportant l'ensemble des éléments de rémunération, bien qu'aucune demande d'accès au titre de l'article 7bis n'ait, à l'époque, été présentée au Cnis : dans un premier temps l'utilisation s'est faite sur les ordinateurs de l'Insee, puis sur quelques micro-ordinateurs individuels sécurisés, enfin sur un serveur sécurisé propre au SSM et installé au secrétariat général de Bercy depuis 2010. En outre, le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP a accès depuis 2011 à SIASP (Système d'Information sur les Agents des Services Publics) pour les données relatives à 2009.

### **1. Service demandeur**

Ministère de la Fonction publique

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Bureau des statistiques, des études et de l'évaluation (BSEV)

### **2. Organisme détenteur des données demandées**

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)

### **3. Nature des données demandées**

Les données des fichiers FGE et SIASP sont constituées à partir de plusieurs sources administratives dont pour l'essentiel les fichiers mensuels de paye de la direction générale des finances publiques (DGFIP) et des déclarations annuelles de données sociales (DADS) en provenance du Centre National de Transfert de Données Sociales, instauré par décret en 1985, rassemblées et mises en forme par l'Insee.

Les données transmises au BSEV sont des données individuelles issues des traitements statistiques opérés dans le cadre du fichier général de l'Etat (FGE), du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) et des DADS grand format (déclarations annuelles de données sociales). Leurs périmètres respectifs sont les suivants : le FGE couvre uniquement le périmètre de la fonction publique de l'Etat (réalisé pour la dernière fois sur les données relatives à 2009) ; SIASP couvre les trois versants de la fonction publique, soit Etat, Territoriale et Hospitalière (réalisé pour la première fois sur les données relatives à 2009) ; les DADS grand format (déclarations annuelles de données sociales) couvrent l'ensemble des salariés (secteurs public et privé).

Le BSEV demande l'accès à chacun des trois fichiers (FGE, SIASP, DADS) annuels sur l'intégralité de leurs champs respectifs. L'ensemble des variables du FGE et de SIASP est demandé, à savoir les caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles du salarié (statut, corps, grade, échelon, PCS), les composantes des rémunérations (salaire brut, salaire net, traitement indiciaire, cotisations salariales – dont CSG et CRDS – , primes et indemnités), les conditions d'emploi et le temps de travail (nombre d'heures rémunérées, quotité travaillées, type de contrat, durée du contrat) et les caractéristiques de l'employeur (SIRET, Ministère ou établissement public d'appartenance, catégorie juridique, code APE). Des données de localisation sont



également incluses (commune du salarié et commune de l'employeur). Pour les DADS, les variables demandées portent sur les caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles du salarié, la nature de l'emploi, les conditions d'emploi et la qualification, les dates de début et de fin de période de paie, le nombre d'heures salariées, le montant des rémunérations versées, les caractéristiques de l'employeur, etc. Ces fichiers ne comportent pas d'information directement nominative sur les salariés non plus que le NIR mais comportent un identifiant salarié non significatif.

Pour le FGE et SIASP, le BSEV demande également, chaque année des fichiers chaînés sur une période de 5 années successives (N-4/N-3/N-2/N-1/N avec un même identifiant individuel), dans le respect des règles en vigueur vis-à-vis de la CNIL. La demande couvre également les panels FGE et DADS ainsi que le panel de salariés en cours de constitution à partir du FGE, de SIASP et des DADS, que les salariés appartiennent à la fonction publique ou au secteur privé.

#### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Le FGE, le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) et les DADS grand format seront utilisés par le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP pour réaliser des travaux et études statistiques sur différents sujets de son champ de compétences ayant trait aux évolutions de l'emploi, des salaires et des trajectoires professionnelles des salariés, y compris dans le cadre de comparaisons entre les trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière) et avec le secteur privé.

#### **5. Nature des travaux statistiques prévus**

Les travaux statistiques prévus ont vocation à alimenter le dialogue social dans la fonction publique (notamment le conseil commun de la fonction publique et ses formations spécialisées), y compris sous l'angle de comparaisons entre fonction publique et secteur privé, ainsi que les bilans, rapports et publications sur la fonction publique, en particulier le rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

Dans ce cadre, les travaux prévus sont les suivants :

- Des opérations de comptage, notamment aux fins d'estimer –sans doubles comptes - les effectifs par type d'employeur public
- Des tirages d'échantillons en partenariat avec l'Insee et dans le respect des règles en vigueur vis-à-vis de la CNIL, par exemple l'extension à la fonction publique de l'échantillon de l'enquête Conditions de Travail 2012
- Des appariements avec d'autres fichiers, dans le cadre de travaux d'évaluation de politiques publiques dans le domaine des ressources humaines, ayant vocation à être diffusés
- Des exploitations statistiques et économétriques à des fins d'études : par exemple les conditions d'emploi des non-titulaires, les parcours professionnels des non-titulaires et des fonctionnaires, les mobilités inter-fonctions publiques, l'évaluation de mesures de politique salariale, l'égalité professionnelle hommes-femmes, les trajectoires salariales par sexe, âge, catégorie, statut, ....

Par ailleurs, des travaux d'expertise de données issues de SIASP sont prévus sur l'ensemble du champ des trois fonctions publiques. La diffusion du fichier statistique SIASP étant très récente, certaines variables nécessitent encore d'être expertisées (indice, statut, cohérence entre primes et salaire total, nombre d'heures travaillées). Un groupe de travail, rassemblant la DGAFP, l'Insee, la DGCL et la Drees, est chargé d'améliorer et de mettre en cohérence le système d'information SIASP sur les agents des services publics.

#### **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Le FGE constituait jusqu'aux données relatives à 2009 la principale source de données annuelle et la seule exhaustive sur l'emploi et les salaires dans la fonction publique de l'Etat (FPE).

Le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) constitue la principale source de données annuelle et exhaustive sur l'emploi et les salaires dans les trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière). Elle est également la seule source permettant d'estimer –sans doubles comptes - les effectifs par type d'employeur public et est utilisée à cette fin par le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP. Elle permettra également de suivre les mobilités des agents entre versants de la fonction publique.

Les DADS grand format constituent la principale source de données annuelle et exhaustive sur l'emploi et les salaires de l'ensemble des salariés : elles permettent de comparer l'emploi, les salaires et les trajectoires professionnelles des salariés des secteurs public et privé et d'évaluer leur mobilité entre secteurs et entre employeurs ainsi que la multi-activité entre les secteurs.

Le panel FGE est la seule source longitudinale permettant de retracer sur 30 ans les évolutions salariales et professionnelles des salariés de la fonction publique de l'Etat.

Le panel DADS est la seule source longitudinale permettant de retracer sur 30 ans les évolutions salariales et professionnelles des salariés de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Le panel tous salariés – en cours de constitution à partir des deux précédents - sera la seule source longitudinale permettant de retracer sur 30 ans les évolutions salariales et professionnelles de l'ensemble des salariés (secteurs public et privé).

## **7. Périodicité de la transmission**

En 2012, seront transmis au bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP selon les modalités précisées dans la convention établie entre les parties :

- SIASP pour les données concernant l'année 2010,
- les fichiers chaînés sur 5 ans construits à partir du FGE d'une part et de SIASP d'autre part pour 2006/2007/2008/2009/2010,
- les DADS grand format sur les données de 2010,
- les panels : FGE (existe depuis 1978), DADS (existe depuis 1967 et à partir de 1976 avec Siret) et tous salariés (à partir de sa première version)

Des livraisons concernant des années antérieures sont également prévues.

La transmission des données actualisées ci-dessus énumérées sera renouvelée chaque année.

Pour le FGE dont la livraison a déjà eu lieu en 2011 pour sa dernière version relative à 2009, cette demande est une régularisation destinée à placer les données demandées dans le cadre de la loi de 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques. Le FGE a été livré pour les années de validité 1980 à 2009 (fichiers annuels, pour les seules années paires de 1980 à 1998, puis pour toutes les années jusqu'en 2009). D'autres livraisons pourraient avoir lieu sur demande.

## **8. Diffusion des résultats**

L'usage que fait le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP. des données demandées est conforme aux dispositions prévues par les textes relatifs au secret en matière de statistique et à la protection des données individuelles, les données ne pouvant être utilisées à d'autres fins que l'établissement de statistiques et d'études économiques. Plus précisément, aucun tableau destiné à la diffusion ne doit permettre l'identification directe ni indirecte d'un salarié ou d'un établissement.

La diffusion des publications et produits issus de l'exploitation du FGE, de SIASP et des DADS grand format est de la responsabilité du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP. Ces publications et produits mentionnent l'Insee comme source des données de base.

Les travaux conduits donneront lieu à publication dans les supports de la DGAFP et de la statistique publique.

## **Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée à des données détenues par l'Insee**

### **1. Service demandeur**

Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et de la vie associative (MENJVA)

Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP)

### **2. Organisme détenteur des données demandées**

Insee-Département de l'emploi et des revenus d'activité

### **3. Nature des données demandées**

Ces données sont issues des traitements statistiques opérés dans le cadre de la chaîne SIASP (Système d'Information sur les agents des secteurs publics) sur les fichiers de paye des agents civils et militaires de l'État et de l'exploitation des Déclarations annuelles de salaires pour les personnels des trois fonctions publiques.

SIASP contient des données des fichiers de paye, mais aussi des données issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Les données demandées sont des données individuelles par poste de travail qui portent sur des caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, commune de résidence), des caractéristiques socioprofessionnelles (catégorie statutaire, grade, échelon, PCS, quotité de service, type de contrat, siren de l'employeur, ministère de l'employeur ...), les différentes composantes des rémunérations (salaire indiciaire, heures supplémentaires, primes, indemnité de résidence, supplément familial,...), le temps et la période de travail, les montants de cotisations salariales. Il s'agit des données rassemblées dans le fichier référentiel Postes « 3 fonctions publiques », issu de la chaîne SIASP élaborée par l'INSEE. Les données sont demandées sur l'ensemble du champ des établissements relevant du MENJVA (y compris enseignants des établissements privés sous contrat) et du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR).

Ce fichier ne comporte pas d'information directement nominative sur les salariés non plus que le NIR mais comporte un identifiant salarié non significatif.

La Depp demandera également, le moment venu, le fichier Etablissements de SIASP dont la constitution est à l'étude.

### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Les informations demandées permettront à la DEPP de conduire des analyses statistiques sur les effectifs et les rémunérations des agents du MENJVA et du MESR notamment en comparaison à l'ensemble de la fonction publique d'Etat, aux autres fonctions publiques et aux établissements publics.

## **5. Nature des travaux statistiques prévus**

L'objectif est d'établir les effectifs de l'ensemble du champ des deux ministères et les rémunérations complètes de leurs agents, ce qui n'est fait actuellement que partiellement.

En effet, le système d'information sur la paie de la DEPP ne remonte que les agents rémunérés sur crédit d'état. Depuis l'entrée en vigueur de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), le dénombrement des agents en poste au MESR est donc malaisé, car reconstitué à partir d'autres sources de gestion et leur indice de paie n'est plus connu. De plus, indépendamment des difficultés liées à la loi LRU, le système d'information de la DEPP ne couvre pas les vacataires, nombreux dans l'enseignement supérieur et dont le recensement est assuré par une enquête ad-hoc, mais tardive, émanant d'une autre direction du ministère.

Par ailleurs, la DEPP est sollicitée pour établir des salaires réels et complets des enseignants, pour les organismes internationaux (OCDE, Eurydice), ce que son système actuel ne permet pas rigoureusement ; par exemple, les compléments de rémunération payés par les collectivités territoriales sont hors champ, alors qu'ils sont repérés dans les fichiers SIASP, de même qu'on ne peut actuellement isoler des rémunérations sans lien avec la période d'observation, alors que des traitements les dissocient dans la chaîne SIASP. Plus généralement, l'accès aux fichiers SIASP permettra de travailler sur la base de données et de concepts communs à l'ensemble du système statistique public, autorisant des comparaisons interministérielles.

## **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Le système d'information actuel sur la paie dont dispose le ministère présente des défauts de couverture, décrits ci-dessus, auxquels l'exploitation des fichiers SIASP remédiera. Il permettra de compléter le traitement indiciaire, qui est le seul concept actuellement exploité à la DEPP, par des compléments indemnitaires, sur la base de périodes d'activité dûment identifiées.

## **7. Périodicité de la transmission**

Annuelle selon les modalités précisées dans la convention établie entre les parties. Les données sont demandées à partir de l'année 2010. La première livraison portant sur ces données interviendra en 2012.

## **8. Diffusion des résultats**

Dans les publications habituelles de la DEPP : Repères et références statistiques (RERS), Notes d'information et/ou articles dans la revue 'Education et formation', Bilan social du MENJVA et du MESR.

## **Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée à des données détenues par l'Insee**

La DGCL est compétente pour tout ce qui touche les acteurs de l'action locale (élus locaux, personnels territoriaux). Elle élabore les règles statutaires relatives à la fonction publique territoriale et les textes relatifs aux régimes indemnitaires des personnels territoriaux.

Le Département des études et des statistiques locales (DESL), était destinataire du fichier issu du recensement des collectivités locales et des établissements publics locaux effectué par l'Insee, jusqu'à la suppression de ce dispositif (le dernier recensement ayant été établi au 31.12.2008).

### **1. Service demandeur**

Département des Etudes et des Statistiques Locales (DESL)

Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL)

### **2. Organisme détenteur des données demandées**

Institut National de la Statistique et des Études Économiques (Insee)

### **3. Nature des données demandées**

Ces données sont issues des traitements statistiques opérés dans le cadre de la chaîne SIASP (Système d'Information sur les agents des secteurs publics) sur les fichiers de paye des agents civils et militaires de l'État et de l'exploitation des Déclarations annuelles de salaires pour les personnels des trois fonctions publiques.

SIASP contient des données des fichiers de paye et des données issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Les données demandées sont des données individuelles qui portent sur les caractéristiques socioprofessionnelles (statut, corps, nomenclature des emplois territoriaux [NET]...), les composantes des rémunérations (salaires bruts, salaires nets, traitements indiciaires, cotisations salariales, primes, indemnité de résidence,...), le temps de travail (volume d'heures rémunérées, quotité travaillée), la nature du contrat et sa durée, ainsi que les caractéristiques de l'employeur (SIRET, catégorie juridique détaillée).

L'ensemble de ces données sont rassemblées dans le fichier référentiel Postes « 3 fonctions publiques » issu de la chaîne SIASP, élaboré par l'Insee. Ce fichier ne comporte pas d'information directement nominative sur les salariés, non plus que le NIR, mais comporte un identifiant salarié non significatif. Il couvre les effectifs et les rémunérations des agents de l'État, des collectivités territoriales et hospitalières et des établissements publics administratifs nationaux et locaux pour les années 2009 et suivantes.

### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Les informations demandées permettront notamment au DESL de conduire des analyses statistiques sur les effectifs des collectivités locales détaillées par type de collectivité

## 5. Nature des travaux statistiques prévus

Les travaux statistiques prévus ont pour objectif de :

- Contribuer au dialogue social dans la fonction publique, en étudiant les spécificités de la fonction publique territoriale. Ces données seront exploitées pour comptabiliser les effectifs dans les collectivités locales, non seulement en stock en fin d'année mais aussi en flux. De plus, ces données permettront d'élaborer une base de redressement des enquêtes ponctuelles menées par échantillon auprès des collectivités locales dans le cadre du dispositif des bilans sociaux.

- Contribuer à l'expertise des données issues de SIASP sur l'ensemble du champ des trois fonctions publiques. La diffusion du fichier statistique SIASP étant très récente, certaines variables nécessitent encore d'être expertisée (indice, cohérence entre primes et salaire total, nombre d'heures travaillées. Un groupe de travail, rassemblant la DGAFP, l'Insee, la DGCL et la Drees, est chargé d'améliorer et de mettre en cohérence le système d'information SIASP sur les agents du service public. ). La DGCL apporte plus particulièrement son expertise sur le champ des collectivités locales (près de 50 000 employeurs) dans le cadre de ce groupe sur l'emploi et les salaires dans les trois Fonctions publiques

## 6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet

Le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) constitue la principale source de données annuelle et exhaustive sur l'emploi et les salaires dans les trois versants de la fonction publique (Etat, Territoriale et Hospitalière). Elle est également la seule source permettant d'estimer –sans doubles comptes - les effectifs par type d'employeur public.

Le DESL était destinataire annuellement du fichier issu du recensement des collectivités locales et des établissements publics locaux effectué par l'Insee. Les données issues de ce dispositif COLTER constituaient une source essentielle sur les effectifs et les employeurs des collectivités territoriales (plus de 50000). Ce dispositif COLTER a été supprimé, le dernier recensement ayant été établi au 31.12.2008.

Le système d'information SIASP a pour vocation, entre autres, de pallier la suppression du dispositif COLTER. Il permet à la DGCL un suivi statistique, non seulement sur les agents des collectivités locales, mais aussi sur les élus locaux. De plus, il fournit sur les personnels territoriaux, dont beaucoup sont sur des emplois occasionnels ou saisonniers, des informations sur les périodes de travail.

## 7. Périodicité de la transmission

Tous les ans selon les modalités précisées dans la convention établie entre les parties. La première livraison interviendra en 2012 pour les données relatives à l'année 2010.

## 8. Diffusion des résultats

L'usage que fait le service statistique ministériel de la DGCL des données demandées est conforme aux dispositions prévues par les textes relatifs au secret en matière de statistique et à la protection des données individuelles, les données ne pouvant être utilisées à d'autres fins que l'établissement de statistiques et d'études économiques.

Plus précisément, aucun tableau destiné à la diffusion ne doit permettre l'identification directe ni indirecte d'un salarié ou d'un établissement. :

Les publications et produits mentionnent l'INSEE comme source des données de base.

Le DESL est responsable de la diffusion de ces données. Les résultats des travaux conduits seront diffusés dans les supports de la DGCL et de la statistique publique.

## **Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée à des données détenues par l'Insee**

### **1. Service demandeur**

Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES)

### **2. Organisme détenteur des données demandées**

Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE)

### **3. Nature des données demandées**

Ces données sont issues des traitements statistiques opérés dans le cadre de la chaîne SIASP (Système d'Information sur les agents des secteurs publics) sur les fichiers de paye des agents civils et militaires de l'État et de l'exploitation des Déclarations annuelles de salaires pour les personnels des trois fonctions publiques.

SIASP contient des données des fichiers de paye, mais aussi des données issues des Déclarations annuelles de données sociales (DADS), dont la DREES a déjà obtenu l'accord d'accès par le Comité du secret le 18 mars 2010.

Les données transmises à la DREES sont des données individuelles qui portent sur les caractéristiques socioprofessionnelles du salarié (statut, corps, grade, PCS), les composantes des rémunérations (salaire brut, salaire net, traitement indiciaire, cotisations salariales – dont CSG et CRDS –, primes), le temps de travail (nombre d'heures rémunérées, quotité travaillées), le type de contrat (statut du contrat, durée du contrat) et les caractéristiques de l'employeur (SIRET, Ministère d'appartenance, code juridique, code APE). Des données de localisation sont également incluses (commune du salarié et commune de l'employeur). Il s'agit de l'ensemble des données rassemblées dans le fichier référentiel Postes « 3 fonctions publiques » issu de la chaîne SIASP, élaboré par l'Insee. Ce fichier ne comporte pas d'information directement nominative sur les salariés non plus que le NIR mais comporte un identifiant salarié non significatif. Il couvre les effectifs et les rémunérations des agents de l'État, des collectivités territoriales et hospitalières et des établissements publics administratifs nationaux et locaux pour les années 2009 et suivantes.

### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Les informations demandées permettront à la DREES de conduire des analyses statistiques sur les effectifs des établissements hospitaliers notamment en comparaisons aux autres fonctions publiques.

### **5. Nature des travaux statistiques prévus**

- Contribuer à l'expertise des données issues de SIASP sur l'ensemble du champ des trois fonctions publiques. La diffusion du fichier statistique SIASP étant très récente, certaines variables nécessitent encore d'être expertisée (indice, cohérence entre primes et salaire total, nombre d'heures travaillées). La DREES apporte plus particulièrement son expertise sur le champ sanitaire et médico-social dans



le cadre du groupe de travail sur l'emploi et les salaires dans les trois Fonctions publiques. Ce groupe de travail, rassemblant la DGAFP, l'Insee, la DGCL et la Drees, est chargé d'améliorer et de mettre en cohérence le système d'information SIASP sur les agents du service public.

- Réaliser des panoramas sur l'évolution des effectifs et des salaires des salariés des établissements sanitaires et médico-sociaux. D'une part des données descriptives ont vocation à être annuellement diffusées dans les publications de l'Insee (Insee Références emploi et salaires), de la Drees (Panorama des établissements de santé) et de la DGAFP (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique). D'autre part, des études plus détaillées seront parallèlement mises en œuvre sur le champ des établissements sanitaires, sur des thèmes très attendus (disparités des salaires selon l'âge, le type de contrat... ; turn-over des salariés entre différents établissements), et ont vocation à être diffusées dans des publications Drees.

## **6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) constitue la principale source de données annuelle et exhaustive sur l'emploi et les salaires dans les trois versants de la fonction publique (État, Territoriale et Hospitalière). Elle est également la seule source permettant d'estimer –sans doubles comptes - les effectifs par type d'employeur public. Il constitue l'équivalent, pour le secteur public, du fichier DADS-grand format, qu'exploite déjà la DREES sur le champ des établissements sanitaires et médico-sociaux. Il est néanmoins beaucoup plus riche que le fichier DADS-grand format sur ce champ puisqu'il intègre des concepts et variables caractéristiques du secteur public, notamment liés au statut de l'agent ou à son mode de rémunération (grade, échelon, indice, etc.).

En outre, les données SIASP, qui couvrent le champ des trois fonctions publiques, permettent d'identifier les salariés des établissements sanitaires et médico-sociaux ayant également une activité rémunérée au sein de la fonction publique d'État ou territoriale (exemple notamment des médecins PU-PH, exerçant à la fois à l'hôpital et à l'université).

Enfin ce dispositif vise par ailleurs à assurer une meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de conditions d'emploi et de revenus entre les salariés des trois fonctions publiques.

## **7. Périodicité de la transmission**

Tous les ans selon les modalités précisées dans la convention établie entre les parties. La première transmission interviendra en 2012 pour les données relatives à l'année 2010.

## **8. Diffusion des résultats**

L'usage que fait la DREES des données demandées est conforme aux dispositions prévues par les textes relatifs au secret en matière de statistique et à la protection des données individuelles, les données ne pouvant être utilisées à d'autres fins que l'établissement de statistiques et d'études économiques. Plus précisément, aucun tableau destiné à la diffusion ne doit permettre l'identification directe ni indirecte d'un salarié ou d'un établissement.

Les publications et produits mentionnent l'INSEE comme source des données de base.

La DREES est responsable de la diffusion de ces données. Les résultats des travaux conduits donneront lieu à publication, principalement dans les collections de la DREES ou de l'INSEE.

**Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée  
à des données détenues par la caisse nationale des allocations familiales (CNAF)**

**1. Service demandeur**

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES).

**2. Organisme détenteur des données demandées**

La caisse nationale d'allocations familiales (CNAF).

**3. Nature des données demandées**

Les données demandées sont les données d'identification (nom, prénom, adresse, numéro de téléphone) d'un échantillon d'allocataires du revenu de solidarité actif (RSA) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) inscrits à la CNAF.

**4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Les données demandées permettront à la Drees de procéder au test du questionnaire de l'enquête sur les conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux. Le test aura lieu du 10 au 21 avril 2012.

**5. Nature des travaux statistiques prévus**

Les travaux statistiques réalisés consistent en exploitations méthodologiques. Il s'agit de tester le questionnaire de l'enquête sur les conditions de vie des bénéficiaires des minima sociaux afin :

- de valider l'application du protocole d'exploitation des adresses et d'apprécier d'une manière générale les conditions de contact avec les allocataires.
- de tester le questionnaire dans son contenu et son organisation générale.
- de valider la durée globale du questionnaire et par blocs de question.

L'enquête a reçu un avis d'opportunité favorable du CNIS (du 21 décembre 2011 n°179/D030) et sera présenté au comité du label lors de la séance du 4 juillet.

**6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

L'enquête s'inscrit dans le cadre du dispositif d'observation statistique des situations des populations en difficultés. Elle complète les recueils d'information basés sur des sources administratives qui permettent une approche régulière mais incomplète des effectifs et des caractéristiques de ces populations, comme dans le

cas de l'échantillon national inter régimes d'allocataires de minima sociaux<sup>1</sup> (ENIAMS) géré par la DREES ou l'enquête annuelle DREES auprès des caisses de retraite.

Pour les questions centrées sur les conditions de vie et les revenus, l'enquête est à rapprocher des enquêtes Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA sur les revenus fiscaux et sociaux (utilisées pour l'approche monétaire de la pauvreté), du dispositif Statistiques sur les ressources et conditions de vie (SRCV) et de l'enquête Budget de famille de l'INSEE mais elle concerne un public en plus grande difficulté : les bénéficiaires de minima sociaux. Il sera alors possible de comparer certains résultats obtenus dans l'enquête avec ceux résultant des enquêtes en population générale.

### **7. Périodicité de la transmission**

Les données seront transmises une seule fois, en mars 2012 selon les modalités définies par accord entre les parties.

### **8. Diffusion des résultats**

Les résultats du test sont nécessaires pour le passage de l'enquête devant le comité du label. Ils seront également présentés lors d'un comité de pilotage à la Drees.

---

<sup>1</sup> L'ENIAMS rassemble des données de gestion des organismes sociaux (CNAF, CCMSA et Pôle emploi) ; c'est un panel annuel (les situations sont repérées au 31 décembre de chaque année) qui permet de suivre les trajectoires des personnes appartenant à l'échantillon dans les minima sociaux et le chômage.

## **Demande d'accès au titre de l'article 7bis de la loi n° 51-7111 du 7 JUIN 1951 modifiée à des données détenues par la DARES**

### **1. Service demandeur**

SOeS

### **2. Organisme détenteur des données demandées**

DARES à partir des données de Pôle Emploi

### **3. Nature des données demandées**

La DARES gère un système d'information relatif aux statistiques du marché du travail, appelé NOSTRA (à l'origine pour NOUvelles Statistiques du marché du TRAVail), qui a pour but de permettre la constitution des statistiques du marché du travail, d'en faciliter la diffusion ainsi que la réalisation d'études sur le fonctionnement du marché du travail. Le système d'information NOSTRA est alimenté par les statistiques mensuelles du marché du travail transmises par Pôle Emploi à la DARES.

Ces statistiques du marché du travail portent sur les demandeurs d'emplois inscrits à Pôle Emploi et sur les offres d'emploi confiées par les employeurs à Pôle Emploi. Elles concernent les stocks de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) et les flux d'entrées et de sorties enregistrés au cours du mois. Ce sont des bases de données individuelles par métier permettant de décliner les résultats à différents échelons géographiques : France entière, France métropolitaine, régions, départements, zones d'emploi, agences Pôle emploi, communes, dans le respect du secret statistique.

### **4. Objectifs généraux des traitements prévus avec les données demandées**

Les données de NOSTRA permettent de réaliser des traitements spécifiques aux domaines d'intérêt du SOeS, en particulier

- l'analyse de métiers précis autour du transport et de la logistique, concernant tous les secteurs d'activité, qui sont replacés par rapport au reste de l'économie,
- la mesure des tensions pour des métiers très spécifiques (indicateur de tension),
- la compréhension et le suivi du marché du travail du transport et de la logistique tant d'un point de vue conjoncturel que structurel.

### **5. Nature des travaux statistiques prévus**

Les données d'offre et de demandes d'emploi déclinées par catégories de demandes, métiers du transport et de la logistique en métropole, par département et région sont utilisées pour réaliser des travaux d'études économiques.

Le calcul des CVS-CJO des séries trimestrielles pour la métropole est réalisé chaque trimestre pour faire un suivi conjoncturel du marché du travail du transport et de la logistique.

**6. Place dans le dispositif statistique existant sur le même sujet**

Situation et tendance du marché du travail dans le transport et la logistique face à celui de la France métropolitaine tel que la Dares et Pôle emploi le décrivent.

**7. Périodicité de la transmission**

Les fichiers mensuels sont transmis à une périodicité trimestrielle selon des modalités définies dans la convention entre les parties.

**8. Diffusion des résultats**

Les estimations trimestrielles du marché du travail transport et logistique sont diffusées dans des *Chiffres et statistiques* du SOeS, 90 jours après la fin du trimestre. Les données annuelles sont publiées dans le rapport annuel de la Commission des comptes des transports de la nation et dans le Bilan social annuel du transport routier de marchandises.

